

The copyright © of this thesis belongs to its rightful author and/or other copyright owner. Copies can be accessed and downloaded for non-commercial or learning purposes without any charge and permission. The thesis cannot be reproduced or quoted as a whole without the permission from its rightful owner. No alteration or changes in format is allowed without permission from its rightful owner.



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
TINGKAHLAKU SELAMAT DALAM KALANGAN
PEKERJA INDUSTRI PEMBINAAN DI MALAYSIA**

ADI BUDIMAN BIN ABDUL RAZAK



**SARJANA SAINS PENGURUSAN KESELAMATAN DAN
KESIHATAN PEKERJAAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
OGOS 2019**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAHLAKU SELAMAT
DALAM KALANGAN PEKERJA INDUSTRI PEMBINAAN DI MALAYSIA**

Oleh

ADI BUDIMAN BIN ABDUL RAZAK



UUM
Universiti Utara Malaysia

**Kertas Projek ini Diserahkan kepada
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan
Universiti Utara Malaysia
Untuk Memenuhi Keperluan bagi Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan)
Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan**



Othman Yeop Abdullah
Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN
(Certification of Research Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)

ADI BUDIMAN BIN ABDUL RAZAK (822427)

Calon untuk Ijazah Sarjana
(Candidate for the degree of)

MASTER OF SCIENCE (OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH MANAGEMENT)

Telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAHLAKU SELAMAT DALAM KALANGAN
PEKERJA INDUSTRI PEMBINAAN DI MALAYSIA**

Seperti yang tercatat di mukasurat tajuk dan kulit kertas penyelidikan
(as it appears on the title page and front cover of the research paper)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia : **NORIZAN BT. HAJI AZIZAN**

(Name of Supervisor)

Tandatangan :
(Signature)

Tarikh : **18 AUGUST 2019**

(Date)

KEBENARAN MERUJUK

Kertas projek ini disediakan bagi memenuhi syarat pengurniaan Ijazah Sarjana Sains Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan daripada Universiti Utara Malaysia. Saya dengan ini bersetuju bagi membenarkan pihak Perpustakaan Universiti Utara Malaysia menggunakannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini bagi tujuan akademik perlulah mendapat kebenaran daripada penyelia kertas projek ini atau daripada Dekan Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan. Adalah dimaklumkan bahawa sebarang bentuk salinan atau penerbitan sama ada sepenuhnya atau sebahagian daripadanya bagi tujuan komersil adalah tidak dibenarkan kecuali setelah mendapat kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan hendaklah diberikan kepada penyelidik dan Universiti Utara Malaysia sekiranya sebarang petikan diambil daripada kertas projek ini.

Sebarang permohonan untuk menyalin atau menggunakan mana-mana bahan dalam kertas projek ini, sama ada sepenuhnya atau sebahagiannya, hendaklah dialamatkan kepada:

Dekan Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan

Universiti Utara Malaysia

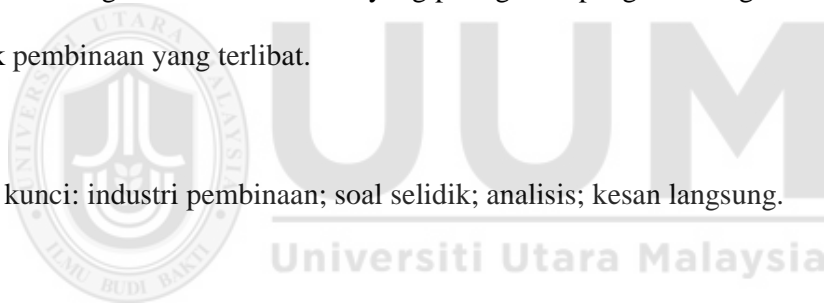
06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia. Industri pembinaan dipilih bagi tujuan kajian ini kerana pekerja dalam sektor ini terdedah kepada bahaya dan risiko yang tinggi semasa bekerja. Pembolehubah bersandar bagi kajian ini adalah tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja. Manakala, terdapat tiga pembolehubah tidak bersandar iaitu sokongan organisasi, kompetensi pekerja, dan komitmen keselamatan. Jumlah populasi bagi kajian ini adalah seramai 200 orang. Justeru itu, sebanyak 127 borang soal selidik telah diedarkan dan hanya 115 borang yang diterima semula serta boleh digunakan untuk analisis seterusnya. Analisis regresi berganda telah digunakan bagi menentukan faktor yang paling mempengaruhi tingkahlaku selamat di tapak pembinaan yang terlibat.

Kata kunci: industri pembinaan; soal selidik; analisis; kesan langsung.



ABSTRACT

This study aims to examine the direct relationship between organizational support, employee competency, safety commitment, and safe behavior among construction industry workers in Malaysia. The construction industry was selected for the purpose of this study as employees in this sector were exposed to hazards and high risks at work. The dependent variable of this study is a safe behavior among employees. There are three independent variables which are organizational support, employee competency, and safety commitment. The total population for this study are 200 persons. Hence, a total of 127 questionnaires have been distributed and only 115 questionnaires were returned and can be used for further analysis. Multiple regression analysis has been used to determine the significant factor contribute to safe behavior at selected construction site.

Key words: construction industry; questionnaire; analysis; direct impact.



PENGHARGAAN

Alhamdulillah syukur kehadiran Allah S.W.T atas rahmat kurniaan-Nya, saya dapat melengkapkan kertas kajian ini, iaitu sebagai salah satu syarat bagi membolehkan saya dianugerahkan Ijazah Sarjana dalam Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan daripada Universiti Utara Malaysia.

Dikesempatan ini, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan terima kasih kepada penyelia bagi kertas kerja ini, Dr. Norizan binti Haji Azizan kerana telah banyak memberi bimbingan serta tunjuk ajar selama tempoh menyiapkan kertas kerja ini. Tanpa tunjuk ajar beliau, tidak mungkin saya dapat menyiapkan kertas kerja ini dalam tempoh yang ditetapkan. Disini juga, saya ingin mengucapkan penghargaan terima kasih kepada kedua ibu bapa, isteri serta anak saya, kerana telah memberi sokongan bagi saya menyambung pelajaran ke peringkat sarjana ini. Tidak lupa juga, jutaan terima kasih diucapkan kepada rakan-rakan sekuliah yang banyak berkongsi idea dalam pemilihan tajuk, penghasilan soal selidik dan proses analisis.

Akhir sekali, ucapan terima kasih turut diberikan kepada pihak Megah Construction Sdn. Bhd. kerana telah memberikan kebenaran untuk menjalankan soal selidik di tapak projek mereka. Tanpa sokongan pihak pengurusan, proses soal selidik tidak akan dapat disiapkan dalam tempoh yang diberikan.

Sekian, terima kasih.

SENARAI KANDUNGAN

| | |
|--|-------------|
| PERAKUAN KERTAS KERJA PROJEK..... | iii |
| KEBENARAN MERUJUK..... | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| PENGHARGAAN | vii |
| SENARAI KANDUNGAN | viii |
| SENARAI JADUAL | xi |
| SENARAI RAJAH | xiii |
| SENARAI LAMPIRAN | xiv |
| SENARAI SINGKATAN | xv |
| BAB 1: PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.0 Latar Belakang Kajian | 1 |
| 1.1 Penyataan Masalah | 5 |
| 1.2 Persoalan Kajian..... | 10 |
| 1.3 Objektif Kajian..... | 10 |
| 1.4 Kepentingan Kajian | 10 |
| 1.5 Skop Kajian..... | 12 |
| 1.6 Definasi Konseptual dan Operasional..... | 12 |
| 1.7 Organisasi Penulisan Kajian | 15 |

| | |
|---|-----------|
| BAB 2: KAJIAN LITERATUR | 16 |
| 2.0 Pengenalan | 16 |
| 2.1 Kajian Empirikal Lepas Berkaitan Tingkahlaku Selamat..... | 16 |
| 2.2 Kajian Empirikal Lepas Berkaitan Sokongan Organisasi..... | 18 |
| 2.3 Kajian Empirikal Lepas Berkaitan Kompetensi Pekerja | 21 |
| 2.4 Kajian Empirikal Lepas Berkaitan Komitmen Keselamatan | 24 |
| 2.5 Kesimpulan..... | 26 |
| BAB 3: METODOLOGI KAJIAN..... | 27 |
| 3.0 Pengenalan | 27 |
| 3.1 Rangka Kerja Kajian..... | 27 |
| 3.2 Rekabentuk Kajian..... | 28 |
| 3.3 Definasi Operasional..... | 29 |
| 3.4 Pengukuran Pembolehubah & Instrumen | 31 |
| 3.5 Pengumpulan Data..... | 37 |
| 3.6 Kaedah Pensampelan | 45 |
| 3.7 Prosedur Pengumpulan Data | 46 |
| 3.8 Teknik Menganalisis Data | 47 |
| 3.9 Kesimpulan..... | 49 |
| BAB 4: DAPATAN DAN PERBINCANGAN KAJIAN..... | 50 |
| 4.0 Pengenalan | 50 |
| 4.1 Maklumbalas Soal Selidik..... | 50 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2 Ujian Kebolehpercayaan | 51 |
| 4.3 Analisis Kekerapan dan Analisis Peratusan Maklumat Demografik..... | 51 |
| 4.4 Analisis Korelasi | 55 |
| 4.5 Analisis Regresi Berganda | 56 |
| 4.6 Kesimpulan..... | 58 |
| BAB 5: PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN..... | 59 |
| 5.0 Pengenalan | 59 |
| 5.1 Ringkasan Kajian..... | 59 |
| 5.2 Perbincangan Hasil Kajian..... | 60 |
| 5.3 Cadangan Kepada Organisasi..... | 67 |
| 5.4 Limitasi dan Cadangan Kajian Lanjutan..... | 68 |
| 5.5 Kesimpulan..... | 69 |
| RUJUKAN | 71 |
| LAMPIRAN A: BORANG SOAL SELIDIK | 80 |

SENARAI JADUAL

| | | |
|-------------|---|----|
| Jadual 1.1 | Kontraktor Berdaftar Mengikut Gred | 3 |
| Jadual 1.2 | Statistik Kemalangan Pekerjaan Mengikut Sektor (Sehingga Oktober 2018) | 8 |
| Jadual 1.3 | Kadar Kemalangan dan Kematian Pekerjaan Kebangsaan Tahun 2015-2017 | 9 |
| Jadual 3.1 | Penyataan Berkaitan Tingkahlaku Selamat | 32 |
| Jadual 3.2 | Penyataan Berkaitan Sokongan Organisasi | 33 |
| Jadual 3.3 | Penyataan Berkaitan Kompetensi Pekerja | 34 |
| Jadual 3.4 | Penyataan Berkaitan Komitmen Keselamatan | 35 |
| Jadual 3.5 | Susun Atur Soal Selidik | 36 |
| Jadual 3.6 | Skala 5 Mata Likert | 37 |
| Jadual 3.7 | Jadual Saiz Sampel (Krejcie dan Morgan, 1970) | 39 |
| Jadual 3.8 | Keputusan Ujian Kebolehpercayaan (Ujian Rintis) | 41 |
| Jadual 3.9 | Ujian Kebolehpercayaan Tingkahlaku Selamat ($\alpha = 0.268$) | 41 |
| Jadual 3.10 | Ujian Kebolehpercayaan Tingkahlaku Selamat ($\alpha = 0.424$) | 42 |
| Jadual 3.11 | Ujian Kebolehpercayaan Tingkahlaku selamat ($\alpha = 0.597$) | 43 |
| Jadual 3.12 | Ujian Kebolehpercayaan Tingkahlaku Selamat ($\alpha = 0.669$) | 43 |
| Jadual 3.13 | Ujian Kebolehpercayaan Tingkahlaku Selamat ($\alpha = 0.737$) | 44 |
| Jadual 3.14 | Keputusan Ujian Kebolehpercayaan (setelah penyataan disingkirkan) | 44 |
| Jadual 3.15 | Penyataan Berkaitan Tingkahlaku Selamat (setelah penyingkiran) | 45 |
| Jadual 3.16 | Bilangan Sampel Mengikut Subkumpulan..... | 46 |
| Jadual 3.17 | Skala Koefisien and Hubungan Kekuatan | 49 |
| Jadual 4.1 | Peratusan Responden | 50 |

| | | |
|-------------|---|----|
| Jadual 4.2 | Keputusan Ujian Kebolehppercayaan (ujian sebenar) | 51 |
| Jadual 4.3 | Kekerapan dan Peratusan Jantina Responden | 52 |
| Jadual 4.4 | Kekerapan dan Peratusan Umur Responden | 52 |
| Jadual 4.5 | Kekerapan dan Peratusan Warganegara Responden | 53 |
| Jadual 4.6 | Kekerapan dan Peratusan Pencapaian Akademik Responden | 54 |
| Jadual 4.7 | Kekerapan dan Peratusan Kategori Pekerjaan Responden | 54 |
| Jadual 4.8 | Kekerapan dan Peratusan Pengalaman Dalam Pembinaan Responden | 55 |
| Jadual 4.9 | Keputusan Analisis Korelasi | 56 |
| Jadual 4.10 | Keputusan Analisis Regresi Berganda | 57 |
| Jadual 4.11 | Kesimpulan Ujian Regresi Berganda | 57 |



SENARAI RAJAH

| | | |
|-----------|---|----|
| Rajah 1.1 | Urutan Penyebab Kemalangan Berdasarkan Teori Domino Heinrich | 7 |
| Rajah 3.1 | Rangka Kerja Kajian | 28 |



SENARAI LAMPIRAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| Lampiran A: Borang soal selidik | 80 |
|---------------------------------------|----|



SENARAI SINGKATAN

| | |
|--------|---|
| CIDB | CONSTRUCTION INDUSTRY DEVELOPMENT BOARD |
| ECRL | LALUAN REL PANTAI TIMUR |
| HSE | HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE |
| HUK | HILANG UPAYA KEKAL |
| ILO | INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION |
| JKKP | JABATAN KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN |
| KDNK | KELUARAN DALAM NEGERI KASAR |
| KK | KOMITMEN KESELAMATAN |
| KP | KOMPETENSI PEKERJA |
| LRT3 | TRANSIT ALIRAN RINGAN LALUAN 3 |
| MRT | TRANSIT ALIRAN MASSA |
| RMK-11 | RANCANGAN MALAYSIA KE-SEBELAS |
| SO | SOKONGAN ORGANISASI |
| SPSS | STATISTICAL PACKAGE FOR SOCIAL SCIENCES |
| SSP | SUNGAI BULOH-SERDANG-PUTRAJAYA |
| ST | SUKU TAHUN |
| THUK | TIDAK HILANG UPAYA KEKAL |
| TS | TINGKAHLAKU SELAMAT |
| UUM | UNIVERSITI UTARA MALAYSIA |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Latar Belakang Kajian

Pertumbuhan ekonomi sesebuah negara diukur berdasarkan jumlah Keluaran Dalam Negeri Kasar (KDNK). Aktiviti import dan eksport yang rancak membantu pertumbuhan ekonomi yang berterusan dan memberangsangkan. Menurut Jabatan Perangkaan Malaysia (2018), ekonomi Malaysia merekodkan prestasi yang lebih baik dengan pertumbuhan 4.7% pada suku keempat tahun 2018 selepas mencatatkan pertumbuhan sederhana pada dua suku tahun berturut-turut bagi tahun yang sama. Pertumbuhan positif ini direkodkan oleh semua sumber utama kecuali sektor pertanian. Statistik yang dijalankan menunjukkan bahawa sumbangan utama bagi prestasi yang memberangsangkan ini adalah daripada sektor perkhidmatan, pembuatan, dan pembinaan serta pemulihan dalam sektor perlombongan dan kuari.

Hasil daripada analisis yang dijalankan, Jabatan Perangkaan Malaysia membuat rumusan bahawa bagi keseluruhan tahun 2018, ekonomi Malaysia bertumbuh pada 4.7 peratus dengan nilai Keluaran Dalam Negeri Kasar (KDNK) merekodkan RM1.23 trilion pada harga malar dan RM1.43 trilion pada harga semasa.

Menurut Tinjauan Ekonomi (2019), yang dikeluarkan oleh Kementerian Kewangan Malaysia, momentum pertumbuhan sektor pembinaan dijangka meningkat bagi tahun 2019 dan berkembang 4.7 peratus berikutan peningkatan dalam penawaran baharu yang dirancang bagi segmen rumah mampu milik dan industri. Menurut laporan yang dikeluarkan juga, subsektor kejuruteraan awam dijangka kekal sebagai pemacu utama bagi sektor pembinaan pada 2018 dan 2019 yang mana ianya disokong oleh projek yang

sedang dilaksanakan. Antara projek infrastruktur yang sedang berjalan dan dirancang adalah pembinaan Lebuhraya Pan Borneo di Sabah dan Sarawak, Projek Transit Aliran Massa (MRT) laluan Sungai Buloh-Serdang-Putrajaya (SSP), Projek Transit Aliran Ringan Laluan 3 (LRT3) di Lembah Klang, dan Projek Laluan Rel Pantai Timur (ECRL).

Bagi diiktiraf sebagai negara membangun oleh dunia, kerajaan Malaysia telah melancarkan Rancangan Malaysia Ke-Sebelas (RMK-11) bagi tahun 2016 hingga 2020 dengan bertemakan pertumbuhan berpaksikan rakyat. Rancangan ini dirangka bagi memperkukuh lagi komitmen kerajaan kepada rakyat dengan menggariskan bahawa kesejahteraan rakyat merupakan kriteria penting bagi sesebuah negara maju. Dalam rancangan ini, kerajaan komited untuk membina bandar yang mampu bersaing pada peringkat global. Pembangunan akan diteruskan dan tumpuan diberikan kepada empat buah bandar utama iaitu Kuala Lumpur, Johor Bahru, Kuching, dan Kota Kinabalu. Justeru itu, kita dapat lihat bahawa sektor pembinaan telah rancak dijalankan sejak tahun 2016 bagi memenuhi RMK-11 ini.

Menurut Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia (2018), industri pembinaan ditakrif sebagai semua aktiviti yang melibatkan pembinaan baru, penambahbaikan, dan juga melibatkan aktiviti perobohan. Menurut Behm (2008), kerja-kerja pembinaan juga termasuk pengubahsuaian yang melibatkan penambahan, perubahan, penyelenggaraan, dan pembaikan bangunan atau projek kejuruteraan seperti lebuhraya serta sistem utiliti.

Bagi menasihati kerajaan persekutuan, kerajaan negeri serta pihak lain yang berkepentingan tentang perkara yang berkaitan dengan industri pembinaan, sebuah lembaga telah ditubuhkan. Lembaga ini dikenali sebagai Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan juga dikenali sebagai Construction Industry Development Board (CIDB), sebuah badan berkanun persekutuan dibawah Kementerian Kerja Raya yang telah ditubuhkan dibawah Akta Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan 1994 (Akta 520) untuk mengawal selia, membangun dan memudahkan industri pembinaan menuju ke arah mencapai daya saing global. Menurut CIDB (2019), kategori kerja pembinaan di Malaysia terbahagi kepada empat iaitu, kediaman, bukan kediaman, kemudahan sosial, dan infrastruktur. Jadual 1.1 menunjukkan statistik kontraktor yang berdaftar dengan CIDB sehingga Jun 2017. Berdasarkan statistik ini, sebanyak 81,301 syarikat yang telah berdaftar sebagai kontraktor dengan CIDB bagi gred G1 hingga gred G7.

Jadual 1.1

Kontraktor Berdaftar Mengikut Gred

| Gred | Keupayaan Menender/Menjalankan Kerja | Kontraktor Berdaftar |
|---|---|-----------------------------|
| G1 | Tidak melebihi RM 200,000.00 | 35,468 |
| G2 | Tidak melebihi RM 500,000.00 | 16,817 |
| G3 | Tidak melebihi RM 1,000,000.00 | 11,198 |
| G4 | Tidak melebihi RM 3,000,000.00 | 3,936 |
| G5 | Tidak melebihi RM 5,000,000.00 | 5,173 |
| G6 | Tidak melebihi RM 10, 000,000.00 | 1,696 |
| G7 | Tiada Had | 7,013 |
| Jumlah Keseluruhan Kontraktor Berdaftar | | 81,301 |

Sumber: Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan

Keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah elemen penting bagi sesebuah organisasi. Merujuk kepada Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia, keselamatan dan kesihatan pekerjaan bermaksud penyediaan persekitaran kerja yang kondusif dan langkah berjaga-jaga yang berpatutan untuk mencegah orang yang bekerja daripada tercedera atau mendapat kesan kesihatan akibat aktiviti kerja yang dijalankan. Menurut

Wan Azmi dan Misnan (2013), keselamatan ialah keadaan yang bebas daripada risiko berbahaya. Ia berkait rapat dengan sebarang bahaya yang berkemungkinan mendatangkan kecederaan terhadap fizikal individu serta berisiko kepada kesihatannya bagi jangkamasa pendek mahupun untuk jangkamasa yang panjang.

Pihak pengurusan sesebuah organisasi perlulah memberi keutamaan kepada program-program yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerja kerana ianya boleh menyelamatkan nyawa, meningkatkan produktiviti, dan seterusnya mengurangkan kos operasi (Mbogo, 2016). Program-program yang dijalankan hendaklah memberi penekanan kepada penglibatan pekerja serta pemantauan secara berterusan.

International Labour Organization (ILO), adalah sebuah agensi Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu yang diberi mandat untuk memajukan keadilan sosial dan mempromosikan kerja secara baik dengan menetapkan piawaian buruh antarabangsa. Menurut ILO (2019), dianggarkan bahawa terdapat kira-kira 2.3 juta pekerja mengalami kemalangan atau penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan setiap tahun. Ia adalah sepadan dengan lebih daripada 6000 kematian setiap hari yang dilaporkan. Melalui kemaskini yang dijalankan oleh ILO secara berkala, statistik menunjukkan peningkatan yang ketara bagi kes kemalangan dan penyakit pekerjaan di seluruh dunia.

Antara tahun 1989 hingga 2016, sejumlah 1,616 kemalangan maut yang berkaitan dengan pekerjaan dilaporkan kepada pihak berkuasa Ireland. Menurut laporan yang dikeluarkan, lebih daripada separuh jumlah kes kemalangan maut itu melibatkan sektor pembinaan (Health and Safety Authority, 2019).

1.1 Penyataan Masalah

Kebanyakan negara meletakkan industri pembinaan sebagai industri yang paling berisiko tinggi berdasarkan peningkatan jumlah pampasan pekerja yang dituntut, kadar kecederaan di tempat kerja yang dilaporkan dan kadar kematian akibat pekerjaan yang dilaporkan. Menurut Jayasudha dan Vidivelli (2016), industri pembinaan merupakan industri yang kompleks serta dikelilingi oleh persekitaran yang dinamik. Industri ini mempunyai risiko-risiko yang tidak diduga serta sering dibelenggu oleh kekangan masa. Risiko ini akan menyebabkan kes-kes keselamatan di tempat kerja semakin meningkat. Keselamatan di tempat kerja adalah satu kajian yang subjektif kerana keselamatan dalam industri pembinaan telah mengalami perubahan ketara sepanjang satu dekad yang lalu. Oleh itu, pekerja pembinaan menghadapi kadar risiko kecederaan dan kematian yang lebih tinggi berbanding pekerja dalam industri lain.

Menurut Misnan, Mohammed, Mohd Yusof, Abdul Hamid, Othman dan Wan Mahmood (2015), kejadian kemalangan di tempat kerja yang berlaku dalam sektor pembinaan di Malaysia telah mengakibatkan kehilangan ramai tenaga kerja dan kerugian harta benda sehingga berjuta-juta ringgit pada setiap tahun. Situasi ini seharusnya dibendung pada kadar segera agar perkembangan ekonomi negara tidak terjejas dan matlamat Malaysia untuk menjadi negara berpendapatan tinggi menjelang tahun 2020 tercapai.

Kebanyakan organisasi telah melaburkan banyak masa dan usaha mereka bagi meningkatkan keselamatan di tempat kerja dengan membangunkan sistem pengurusan keselamatan. Organisasi turut perlu memberikan keprihatinan untuk memenangi hati dan minda pekerja melalui sistem pengurusan yang dibangunkan (Wachter & Yorio, 2014). Sistem pengurusan ini meliputi penyediaan dasar polisi keselamatan dan

kesihatan, penyediaan prosedur kerja selamat, penyediaan latihan serta arahan, dan pelaksanaan audit secara berkala. Elemen-elemen yang dimasukkan dalam sistem pengurusan keselamatan harus dikenalpasti bagi digunakan oleh pekerja supaya keselamatan tempat kerja boleh ditingkatkan (Jayazeri & Dadi, 2017).

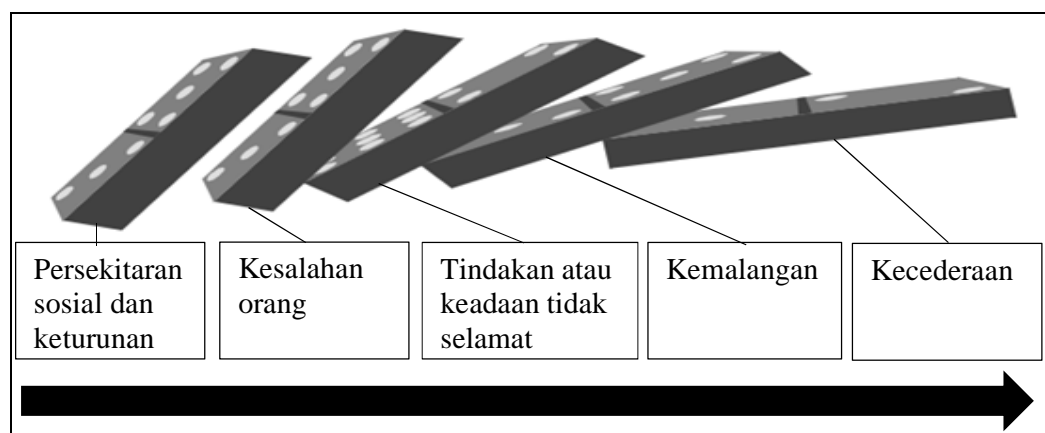
Dalam kajian lain, Huang (2006) menyatakan bahawa syarikat yang mempunyai sistem pengurusan keselamatan yang baik dapat mengurangkan kadar kemalangan dalam organisasi mereka. Oleh itu, komitmen antara majikan dan pekerja dalam keselamatan di tempat kerja adalah elemen utama dalam sistem pengurusan keselamatan (Huang, 2006). Menurut Yoon, et al. (2013), jelas menunjukkan bahawa syarikat yang mempunyai sistem pengurusan keselamatan menunjukkan kadar kemalangan pekerjaan yang lebih rendah.

Menurut Otitolaiye (2016), sistem pengurusan keselamatan terdiri daripada beberapa kumpulan amalan pengurusan yang digabungkan bagi mencapai dasar serta objektif keselamatan pekerjaan sesebuah organisasi itu. Walaubagaimanapun, sebelum sistem pengurusan keselamatan dibentuk, organisasi perlu memupuk budaya kerja selamat dalam kalangan pekerja kerana ia adalah prasyarat untuk menjayakan pelaksanaan sistem pengurusan keselamatan itu. Dengan adanya sistem pengurusan keselamatan yang berkesan, organisasi dapat mengurangkan dan seterusnya mengelakkan sebarang risiko kemalangan di tempat kerja.

Menurut Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia, kemalangan ditakrifkan sebagai kejadian tidak dirancang yang boleh mengakibatkan kematian, kecederaan kepada manusia, kerosakkan kepada alam sekitar, dan kerosakkan kepada

aset. Kemalangan merupakan keadaan atau situasi yang berlaku tanpa kawalan sehingga boleh mengakibatkan kecederaan dan kerosakan (Misnan et al., 2015). Menurut Misnan et al. (2015) lagi, kemalangan dalam industri pembinaan akan mengakibatkan kecederaan, kematian, kerosakan jentera, dan kerosakan kepada struktur serta bahan binaan.

Teori paling terkenal bagi mengenal pasti punca kemalangan pekerjaan ialah Teori Domino yang dibangunkan oleh H. W. Heinrich pada tahun 1941, seorang jurutera keselamatan dan perintis dalam bidang kemalangan dan keselamatan industri. Heinrich (1941) menyatakan 88% daripada kemalangan yang berlaku di tempat kerja adalah disebabkan oleh tindakan tidak selamat pekerja, 10% disebabkan oleh keadaan tempat kerja yang tidak selamat dan 2% disebabkan oleh kuasa Tuhan seperti bencana alam. Menurut Sabet, et al (2013), Teori Domino memberi tumpuan kepada pembangunan teori yang mudah difahami bagi menentukan faktor kemalangan. Penyebab kemalangan dilabelkan pada lima metafora domino dalam urutan (Sabet, et al., 2013). Rajah 1.1 menunjukkan urutan penyebab kemalangan berdasarkan Teori Domino Heinrich.



Rajah 1.1

Urutan penyebab kemalangan berdasarkan Teori Domino Heinrich.

Oleh kerana industri pembinaan adalah industri yang paling berbahaya, kadar kematian dalam industri ini merupakan penyumbang paling tinggi dalam statistik kemalangan pekerja di Malaysia. Merujuk kepada Jadual 1.2, sehingga Oktober 2018, terdapat 81 kes kematian dalam industri pembinaan yang dilaporkan kepada Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) Malaysia sepanjang tahun 2018. Kes kematian kedua tertinggi adalah daripada industri pengilangan iaitu sebanyak 25 kes dan diikuti oleh industri yang tidak dinyatakan iaitu sebanyak 19 kes.

Jadual 1.2

Statistik Kemalangan Pekerja Mengikut Sektor (Sehingga Oktober 2018)

| Sektor | Jenis Kecederaan | | | Jumlah |
|--|------------------|------------|-------------|-------------|
| | Kematian | HUK | THUK | |
| Pembinaan | 81 | 6 | 61 | 148 |
| Pengilangan | 25 | 90 | 1188 | 1303 |
| Tidak Dinyatakan | 19 | 11 | 497 | 527 |
| Pertanian, Perhutanan dan Perikanan | 18 | 7 | 264 | 289 |
| Kewangan, Insurans, Hartanah dan Perkhidmatan Perniagaan | 13 | 5 | 102 | 120 |
| Pengangkutan, Penyimpanan dan Komunikasi | 9 | 2 | 54 | 65 |
| Perkhidmatan Awam dan Badan Berkanun | 3 | 0 | 21 | 24 |
| Perlombongan dan Kuari | 2 | 2 | 18 | 22 |
| Hotel and Restoran | 1 | 2 | 59 | 62 |
| Perdagangan Borong dan Runcit | 1 | 2 | 49 | 52 |
| Kemudahan (Elektrik, Gas, Air dan Pembersihan) | 1 | 0 | 47 | 48 |
| Jumlah Keseluruhan | 173 | 127 | 2360 | 2660 |

Nota: HUK – Hilang Upaya Kekal, THUK – Tidak Hilang Upaya Kekal

Sumber: Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia (2018)

Merujuk kepada Jadual 1.3 di bawah, kadar kemalangan dan kadar kematian meningkat daripada tahun 2015 hingga 2017. Analisis ini menunjukkan bahawa sebanyak 2.93 kes kemalangan berlaku bagi setiap 100,000 pekerja pada tahun 2017. Manakala bagi setiap 100,000 perkerja, terdapat 4.90 kes kemalangan yang menyebabkan kematian bagi semua sektor pekerjaan di Malaysia bagi tahun 2017. Kadar peningkatan kemalangan

dan kematian ini membimbangkan semua pemain industri terutamanya industri pembinaan. Oleh itu, setiap pemain industri perlu mengambil tindakan yang sewajarnya bagi mengurangkan dan seterusnya menghapuskan kemalangan serta kematian di tempat kerja. Justeru, adalah penting untuk mengenal pasti sama ada sokongan organisasi, kompetensi pekerja, dan komitmen keselamatan mempunyai hubungan dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia.

Jadual 1.3

Kadar Kemalangan dan Kematian Pekerja Kebangsaan Tahun 2015-2017

| Tahun | 2015 | 2016 | 2017 |
|------------------|-------------|-------------|-------------|
| Kadar Kemalangan | 2.81 | 2.88 | 2.93 |
| Kadar Kematian | 4.84 | 4.84 | 4.90 |

Sumber: Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Malaysia (2018)

Bagi menjalankan kajian ini, penyelidik telah memilih satu tapak pembinaan yang diterajui oleh Megah Construction Sdn. Bhd. sebagai kontraktor utama. Megah Construction Sdn. Bhd. juga tidak terkecuali menghadapi isu berkaitan keselamatan pekerjaan di tempat kerja. Sebagai salah satu syarikat kontraktor Gred 7 yang terkemuka di Malaysia, Megah Construction Sdn. Bhd. banyak terlibat dengan projek pembinaan berprofil tinggi termasuklah projek pembinaan perumahan di Putrajaya. Tempoh pembinaan bagi projek ini adalah selama 2 tahun dengan nilai keseluruhan RM 152 Juta. Projek telah bermula pada Januari 2018 dan dijangka siap pada Disember 2019. Walaubagaimanapun, sepanjang tempoh pembinaan, tiada kemalangan yang direkodkan berlaku di projek pembinaan ini. Justeru itu, pihak syarikat ingin mengekalkan rekod kerja tanpa kemalangan ini dan mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja mereka.

1.2 Persoalan Kajian

Berdasarkan masalah yang dibincangkan di atas, persoalan kajian adalah:

- i. Adakah terdapat hubungan antara sokongan organisasi dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia?
- ii. Adakah terdapat hubungan antara kompetensi pekerja dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia?
- iii. Adakah terdapat hubungan antara komitmen keselamatan dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia?
- iv. Apakah faktor yang paling mempengaruhi tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia?

1.3 Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah:

- i. Mengenal pasti hubungan antara sokongan organisasi dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia.
- ii. Mengenal pasti hubungan antara kompetensi pekerja dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia.
- iii. Mengenal pasti hubungan antara komitmen keselamatan dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia.
- iv. Menentukan faktor yang paling mempengaruhi tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia.

1.4 Kepentingan Kajian

Tujuan utama kajian ini adalah untuk menentukan faktor yang mempengaruhi tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia. Hasil

daripada kajian ini boleh dijadikan rujukan kepada pihak umum, pemain industri pembinaan, dan organisasi yang terlibat dalam kajian ini. Kedua-dua aspek teori dan praktikal diambil kira untuk menentukan kepentingan kajian ini.

i. Implikasi teori

Secara teorinya, kajian terdahulu berkaitan dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja banyak tertumpu kepada industri pembuatan. Di Malaysia, kajian berkaitan dengan tingkahlaku pekerja dalam sektor pembinaan adalah sangat terhad. Ini disebabkan oleh dasar tutup pintu yang diamalkan oleh pemain industri pembinaan. Menurut Kaliannan (2016), tidak mudah untuk menembusi industri pembinaan tanpa melalui saluran yang betul kerana setiap organisasi tidak mendedahkan kepada umum kadar kemalangan serta kadar kematian yang berlaku di tempat kerja mereka. Penemuan daripada kajian ini akan menambahkan lagi sumber rujukan bagi mengkaji faktor yang mempengaruhi tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan.

ii. Implikasi praktikal

Organisasi yang terlibat dalam kajian ini iaitu Megah Construction Sdn. Bhd. sebagai kontraktor utama dapat menjadikan kajian ini sebagai sumber rujukan bagi menyemak semula program-program promosi yang telah dirancang agar program-program yang akan dijalankan dapat mengubah tingkahlaku pekerja secara positif. Justeru itu, pihak organisasi dapat membantu pihak kerajaan dalam menurunkan kadar kemalangan dan kadar kematian berkaitan pekerjaan terutamanya bagi industri pembinaan di Malaysia.

1.5 Skop Kajian

Tumpuan utama kajian ini adalah untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja. Kajian yang dijalankan terhad kepada skop-skop seperti berikut:

Kajian ini terhad kepada tiga pembolehubah tidak bersandar iaitu sokongan organisasi, kompetensi pekerja, dan komitmen keselamatan yang dilihat mempunyai hubungan langsung dengan pembolehubah bersandar iaitu tingkahlaku selamat. Responden yang terlibat dalam soal selidik bagi kajian ini hanya terhad kepada pekerja-pekerja bagi projek pembinaan perumahan di Putrajaya yang diterajui oleh Megah Construction Sdn. Bhd. sebagai kontraktor utama.

1.6 Definisi Konseptual dan Operasional

1.6.1 Tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja

Tingkahlaku manusia merupakan tindak balas seseorang individu atau kumpulan manusia secara dalaman atau luaran mereka. Ia merujuk kepada pelbagai tindakan mereka yang diluahkan secara fizikal mahupun emosi.

Menurut Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (1994), pekerja ditakrifkan sebagai seseorang yang diambil kerja dan diberi gaji dibawah kontrak perkhidmatan. Ia meliputi seseorang yang diambil kerja secara terus oleh majikan utama, seseorang diambil kerja oleh majikan langsung melalui pengawasan majikan utama, dan seseorang yang perkhidmatannya dipinjamkan atau disewakan sementara kepada majikan utama melalui suatu kontrak perkhidmatan. Tempat kerja pula ditakrifkan

sebagai premis orang-orang bekerja atau premis yang digunakan bagi tujuan penyimpanan loji atau bahan.

1.6.2 Sokongan organisasi berkaitan keselamatan di tempat kerja

Tanggapan merupakan suatu proses seseorang individu menterjemahkan persekitarannya dan ia meliputi bagaimana seseorang individu itu bertindak balas terhadap rangsangan disekelilingnya dan menterjemahkannya dalam bentuk yang difahaminya (Arshad & Ahmad Zawawi, 2010). Menurut Ying (2016), tanggapan sokongan organisasi merupakan penilaian pekerja terhadap keprihatinan organisasi dalam menjaga kebajikan serta memenuhi keperluan mereka. Keperluan pekerja meliputi soal ganjaran, kebajikan dan persekitaran tempat kerja (Arshad & Ahmad Zawawi, 2010). Menurut Burns (2016), tanggapan sokongan organisasi diolah daripada Teori Sokongan Organisasi yang menjelaskan hubungan antara majikan dan pekerja, iaitu pekerja memberikan reaksi bergantung kepada penilaian mereka terhadap organisasi. Pekerja juga akan melihat adakah organisasi mempunyai sifat kemanusiaan dengan mengambil berat akan kebajikan mereka atau sebaliknya.

1.6.3 Kompetensi pekerja berkaitan keselamatan di tempat kerja

Kompetensi merupakan gabungan antara pengetahuan serta kemahiran seseorang dalam bidang tertentu yang membolehkan seseorang itu melaksanakan tugasannya sesuai dengan piawaian yang ditetapkan (International Atomic Energy Agency, 2006). Menurut Office of Rail and Road (2016), kompetensi ditakrif sebagai keupayaan untuk melaksanakan tanggungjawab dan melakukan aktiviti sehingga mencapai tahap yang ditetapkan.

Kompetensi dibangunkan melalui gabungan antara pendidikan, latihan, dan pengalaman. Kompetensi boleh dinilai apabila seseorang itu menunjukkan keupayaan dalam meletakkan kemahiran serta pengetahuan semasa melaksanakan tugas. Penilaian kompetensi juga dilaksanakan bagi mengukur pengetahuan, kemahiran, dan sikap pekerja selepas latihan dijalankan. Penilaian kompetensi banyak digunakan dalam proses pemilihan pekerja, penilaian pelatih, kelayakan pelatih, dan pengiktirafan semula. Orang kompeten perlu mempunyai pengetahuan dalam bidang yang diperlukan serta pengalaman yang berkaitan (Health and Safety Authority, 2019). Kompetensi bergantung kepada skop serta persekitaran dimana aktiviti itu dijalankan, dan ianya juga bergantung kepada budaya kerja sesebuah organisasi (Office of Rail and Road, 2016).

1.6.4 Komitmen keselamatan di tempat kerja

Komitmen ditakrif sebagai ikatan atau penglibatan yang menghadkan kebebasan sesuatu tindakan (Ghosh & Swamy, 2014). Konsep komitmen dalam kalangan pekerja merupakan topik yang perlu diteliti dalam dikaji sebagai faktor yang mempengaruhi tingkahlaku selamat di tempat kerja. Menurut Akintayo (2010), komitmen pekerja dapat didefinisikan sebagai tahap yang mana pekerja merasakan mereka hanya khas untuk organisasi mereka sahaja. Komitmen pekerja adalah maklum balas affektif kepada keseluruhan organisasi dan tahap kesetiaan pekerja terhadap organisasi (Ongori, 2007). Menurut Zheng, Kaur & Wei (2010), komitmen pekerja ditakrif sebagai sikap pekerja terhadap organisasi. Justeru, definisi komitmen pekerja adalah sangat luas kerana sikap pekerja merangkumi pelbagai komponen.

1.7 Organisasi Penulisan Kajian

Kertas kajian ini terdiri daripada lima bab yang membincangkan secara menyeluruh tentang tajuk kajian yang dijalankan. Bab 1 terbahagi kepada enam sub-topik yang merangkumi penerangan berkaitan tentang latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian dan skop kajian.

Bab 2 membincangkan tentang kajian terdahulu yang berkaitan dengan pembolehubah tidak bersandar iaitu sokongan organisasi, kompetensi pekerja, dan komitmen keselamatan serta hubungannya dengan pembolehubah bersandar iaitu tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja.

Bab 3 menerangkan kaedah yang digunakan untuk kajian ini seperti rekabentuk kajian, teknik pensampelan, definisi operasi serta pengukuran, soal selidik, ujian rintis dan kaedah pengumpulan data. Bab ini juga membincangkan tentang kaedah bagi menganalisis data berdasarkan borang soal selidik yang dikumpul.

Bab 4 membincangkan tentang analisis kajian berdasarkan data yang diperolehi semasa soal selidik dijalankan. Ia bermula dengan kadar tindak balas, analisis korelasi dan analisis regresi berganda. Keputusan akan diringkaskan dalam bentuk jadual.

Bab 5 menerangkan tentang perbincangan yang lebih terperinci berkaitan penemuan yang diperolehi dalam Bab 4. Penemuan ini dibandingkan dengan kajian terdahulu yang dirumuskan dalam Bab 2. Bab ini juga membincangkan tentang implikasi, batasan dan cadangan untuk kajian masa hadapan.

BAB 2

KAJIAN LITERATUR

2.0 Pengenalan

Bab 2 secara umumnya akan membincangkan tentang kajian-kajian terdahulu yang menyokong hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar bagi kajian ini. Pertama, bab ini akan membincangkan kajian terdahulu berhubung dengan pembolehubah bersandar iaitu tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja. Diakhir bab ini akan membincangkan pula hubungan antara pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar iaitu sokongan organisasi, kompetensi pekerja, dan komitmen keselamatan.

2.1 Kajian Empirikal Lepas Berkaitan Tingkahlaku Selamat

Tingkahlaku manusia merupakan tindak balas seseorang individu atau kumpulan manusia secara dalaman atau luaran mereka. Ia merujuk kepada pelbagai tindakan mereka yang diluahkan secara fizikal mahupun emosi. Menurut Mat Zin dan Ismail (2012), tingkahlaku merupakan apa-apa tindakan seseorang yang dapat diperhatikan dan diukur. Tingkahlaku selamat adalah tindakan yang menyokong amalan serta aktiviti berkaitan keselamatan seperti penyediaan latihan dan pematuhan terhadap undang-undang keselamatan bagi mencegah kemalangan di tempat kerja (Mat Zin & Ismail, 2012). Menurut kajian yang dijalankan beliau, tingkahlaku manusia merupakan penyumbang utama kemalangan bagi industri pembinaan dan isu berkaitan keselamatan tidak boleh ditangani secara efektif tanpa sokongan daripada organisasi, kompetensi pekerja, dan komitmen keselamatan dalam sesebuah organisasi.

Kebanyakan organisasi telah memperkenalkan program Keselamatan Berdasarkan Perilaku bagi mengubah tingkahlaku pekerja yang bertujuan untuk mencegah kemalangan berkaitan dengan pekerjaan (Ocon & McFarlane, 2007). Menurut Ocon dan McFarlane (2007), dengan melaksanakan program ini, komitmen keselamatan daripada pekerja amat diperlukan iaitu penglibatan mereka secara langsung dalam mencegah kemalangan di tempat kerja. Menurutnya lagi, kerja dalam keadaan selamat memerlukan pekerja yang kompeten dalam sesuatu bidang itu.

Dalam kajian lain, Chen dan Tian (2012) menyatakan bahawa tingkahlaku selamat tidak berlaku secara semula jadi tetapi ianya dipupuk melalui latihan yang disediakan oleh organisasi mereka. Tingkahlaku yang tidak selamat merupakan sebab utama berlakunya kemalangan di tempat kerja (Chen & Tian, 2012). Beliau turut menyatakan bahawa organisasi perlu memberi pujian serta galakkan kepada pekerja sekiranya mereka menjalankan tugas dalam keadaan selamat. Tingkahlaku selamat boleh diukur dan diperbaiki melalui beberapa kaedah seperti pemerhatian, analisis, dan surat maklum balas.

Menurut Muhammad (2015), tingkahlaku selamat adalah saling berhubung antara persekitaran organisasi serta prestasi keselamatan, iaitu persepsi individu tentang nilai-nilai keselamatan dalam persekitaran kerja. Beliau turut menyatakan bahawa tingkahlaku selamat ditakrif sebagai sikap dan persepsi keselamatan pekerja pada satu-satu masa.

2.2 Kajian Empirikal Lepas Berkaitan Sokongan Organisasi

Menurut Gunduz (2014), sokongan organisasi ditakrifkan sebagai sumbangan seseorang kepada sesuatu organisasi dan diiktiraf oleh organisasi itu. Menurut beliau lagi, sokongan organisasi terdiri daripada tiga prinsip. Prinsip pertama adalah prinsip timbal balik, prinsip kedua adalah memenuhi keperluan sosial pekerja, dan prinsip ketiga adalah mengukuhkan tanggapan kakitangan terhadap organisasi.

Tanggapan merupakan suatu proses seseorang individu menterjemahkan persekitarannya dan ia meliputi bagaimana seseorang individu itu bertindak balas terhadap rangsangan disekelilingnya dan menterjemahkannya dalam bentuk yang difahaminya (Arshad & Ahmad Zawawi, 2010). Menurut Ying (2016), tanggapan sokongan organisasi merupakan penilaian pekerja terhadap keprihatinan organisasi dalam menjaga kebajikan serta memenuhi keperluan mereka. Keperluan pekerja meliputi soal ganjaran, kebajikan dan persekitaran tempat kerja (Arshad & Ahmad Zawawi, 2010). Menurut Burns (2016), tanggapan sokongan organisasi diolah daripada Teori Sokongan Organisasi yang menjelaskan hubungan antara majikan dan pekerja, iaitu pekerja memberikan reaksi bergantung kepada penilaian mereka terhadap organisasi. Pekerja juga akan melihat adakah organisasi mempunyai sifat kemanusiaan dengan mengambil berat akan kebajikan mereka atau sebaliknya.

Komitmen yang efektif daripada organisasi dapat dilihat daripada emosi pekerja dan penglibatan mereka dalam sesebuah organisasi itu. Pekerja yang memberi penglibatan aktif merupakan sumber penting bagi sesebuah organisasi kerana mereka akan memberi sumbangan positif kepada organisasinya. Sokongan organisasi berkembang melalui interaksi antara pekerja dan majikan (Wikhamn & Hall, 2012). Dalam satu kajian yang

dijalankan oleh Gyekye dan Salminen (2007), pekerja yang merasakan organisasi mereka telah memberi sokongan dan keprihatinan kepada kebajikan mereka menyatakan kepuasan kerja yang lebih tinggi hingga mempengaruhi tingkahlaku mereka di tempat kerja. Berdasarkan kajian itu, organisasi yang memberi sokongan terhadap keselamatan di tempat kerja mencatatkan kadar kemalangan yang lebih rendah, pekerja mereka lebih mematuhi dasar pengurusan keselamatan, dan mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan organisasi yang tidak memberi sokongan.

Huang et al. (2019) turut menyatakan bahawa apabila pekerja melihat bahawa pihak pengurusan menunjukkan sokongan dan kebimbangan terhadap keselamatan mereka, mereka akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dan peningkatan dalam tingkahlaku pro-sosial yang melibatkan tingkahlaku selamat. Oleh itu, pihak pengurusan harus memberi penekanan dalam membuat perancangan yang berkaitan dengan keselamatan pekerjaan, pengaruh sosial, penyediaan sumber, dan sumber ganjaran agar pekerja terus menunjukkan tingkahlaku selamat di tempat kerja. Pertukaran sosial dan sokongan organisasi merupakan salah satu topik keselamatan yang telah dibincangkan secara meluas sejak akhir-akhir ini kerana ianya dapat membantu dalam menjelaskan kejadian dan tingkahlaku yang berkaitan dengan keselamatan (Michael et al., 2005). Menurutny lagi, peningkatan dalam tanggapan sokongan organisasi akan mendorong pekerja untuk bekerja lebih keras dan mempamerkan tingkahlaku yang bersesuaian dengan matlamat dan objektif sesebuah organisasi. Sesebuah organisasi yang menunjukkan komitmennya dalam keselamatan secara sukarela akan mempunyai pekerja yang bersikap lebih positif terhadap keselamatan di tempat kerja.

Tingkahtaku pekerja sering berubah-ubah dan ianya perlu diberi perhatian oleh pihak pengurusan bagi meningkatkan daya saing sesebuah organisasi. Pekerja sering menyuarakan pendapat mereka dalam bentuk provokasi, tetapi komitmen antara organisasi dan pekerja dapat mendokong dasar sesebuah organisasi kerana matlamat utama pekerja adalah untuk menilai sokongan organisasi terhadap mereka (Khair, 2017). Menurut beliau lagi, pekerja akan menilai sokongan organisasi dan memberi implikasi yang positif terhadap organisasi. Apabila pekerja merasakan mereka diberi sokongan, mereka akan mempamerkan tingkahtaku yang positif serta memberikan kerjasama dalam perkara yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja. Menurut kajian lain, Zaman (2018) merumuskan bahawa sokongan organisasi yang lebih tinggi akan meningkatkan tanggungjawab pekerja terhadap organisasi mereka hingga terbentuk tingkahtaku secara kepimpinan bagi mencapai matlamat organisasinya. Hubungan baik serta sokongan antara pihak pengurusan dan pekerja adalah penting dalam memastikan keselamatan di tempat kerja.

Dalam kajian lain, Muhammad (2015) menyatakan bahawa pekerja akan memberikan komitmen sekiranya terdapat sokongan daripada organisasi. Pekerja akan menunjukkan tingkahtaku selamat dan sentiasa bersedia serta bekerjasama dengan organisasi bagi perkara yang berkaitan dengan keselamatan tempat kerja. Kajian beliau mendapati bahawa terdapat hubungan antara sokongan organisasi dan tingkahtaku selamat.

Penekanan terhadap sokongan organisasi akan menjadikan pekerja berkelakuan selamat di tempat kerja (Mat Zin & Ismail, 2012). Beliau merumuskan bahawa pihak majikan atau pengurusan organisasi industri pembinaan Malaysia perlu memberi penekanan dan meletakkan faktor tingkahtaku selamat dalam pengurusan keselamatan mereka.

Menurut Hadikusumo, Jitwasinkul dan Memon (2017), sokongan serta komitmen daripada pengurusan diperakui sebagai salah satu faktor kejayaan sesebuah organisasi yang disumbang melalui kualiti kerja, kepuasan kerja, dan keselamatan di tempat kerja. Oleh itu, faktor berkaitan organisasi merupakan isu penting bagi mengurangkan kadar kemalangan di tempat kerja. Hasil daripada kajian, implikasi daripada sokongan organisasi membantu meningkatkan tingkahlaku selamat (Hadikusomo et al., 2017). Pernyataan ini turut disokong oleh satu lagi kajian lepas yang dijalankan. Jitwasinkul dan Hadikusumo (2011) mendapati bahawa apabila pekerja mendapati bahawa pihak pengurusan peka serta mengambil berat akan perkara berkaitan keselamatan pekerjaan, mereka akan sentiasa memberi kerjasama bagi mewujudkan persekitaran kerja selamat. Oleh itu, perkara ini akan mengubah mereka daripada seorang yang bertingklaku berasaskan pematuhan kepada bertingklaku selamat, iaitu memastikan keselamatan melebihi peraturan yang ditetapkan.

Kesimpulannya, perbincangan di atas menunjukkan bahawa sokongan organisasi akan meningkatkan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja.

2.3 Kajian Empirikal Lepas Berkaitan Kompetensi Pekerja

Kompetensi merupakan gabungan antara pengetahuan serta kemahiran seseorang dalam bidang tertentu yang membolehkan seseorang itu melaksanakan tugasannya sesuai dengan piawaian yang ditetapkan (International Atomic Energy Agency, 2006). Menurut Office of Rail and Road (2016), kompetensi ditakrif sebagai keupayaan untuk melaksanakan tanggungjawab dan melakukan aktiviti sehingga mencapai tahap yang ditetapkan.

Menurut Traicoff et al. (2019), kekurangan dalam keselarasan kompetensi memberi impak besar kepada pembangunan tenaga kerja seperti tiada keselarasan untuk menilai tujuan latihan dan keperluan latihan tidak dapat dikenal pasti dengan baik. Selain itu, jurang prestasi juga tidak dapat dinilai serta kurikulum latihan mungkin tidak memenuhi keperluan yang diinginkan oleh sesebuah organisasi. Memandangkan pembangunan kompetensi memerlukan masa yang lama dan kos yang tinggi, serta membenarkan pekerja menjalani latihan untuk tempoh yang lama adalah mustahil, sesebuah organisasi perlu meneliti semula kompetensi yang ada pada pekerja mereka dan kompetensi yang diperlukan oleh pekerja mereka agar mereka menjalankan tugas dalam keadaan selamat (Hertle et al., 2016).

Penyataan ini turut dipersetujui oleh pengkaji lain. Menurut Elnaga dan Imran (2013), organisasi yang sedar akan kepentingan latihan akan lebih bersedia dalam membuat pelaburan berkaitan program latihan bagi meningkatkan pengetahuan serta kompetensi pekerja. Menurutnya, latihan yang berkesan merupakan antara faktor utama yang meningkatkan prestasi sesebuah organisasi. Secara umumnya, latihan akan mengembangkan kemahiran, kompetensi dan kebolehan pekerja serta meningkatkan produktiviti organisasi.

Dalam kajian lain, Emami (2017), menyatakan bahawa prestasi keseluruhan sistem pengurusan dan prestasi keselamatan sesebuah organisasi sebenarnya bergantung kepada penglibatan orang yang kompeten. Ini dapat dilihat melalui kefahaman mereka iaitu sama ada mereka diperkenalkan secara jelas berkenaan dengan organisasinya dan boleh menghasilkan produk yang konsisten serta sejajar dengan matlamat organisasi. Menurutnya lagi, kompetensi dalam keselamatan pekerjaan melahirkan pekerja yang

boleh mengenalpasti serta menangani hazard yang berada di persekitaran tempat kerja. Oleh yang demikian, pelan pembangunan bagi peningkatan kompetensi berkaitan keselamatan pekerjaan perlu dikemaskini dari masa ke masa.

Kejayaan sesebuah organisasi tidak hanya bergantung kepada bagaimana organisasi itu meningkatkan kompetensi pekerjaanya, tetapi ia juga bergantung kepada sikap pekerja dalam menunjukkan komitmen terhadap organisasinya (Tripathi & Agrawal, 2014). Menurut beliau lagi, komitmen daripada serta kerjasama daripada tenaga kerja yang kompeten adalah penting untuk sesebuah organisasi agar mereka dapat bersaing tidak hanya melalui kualiti malah turut bersaing melalui prestasi keselamatan di tempat kerja.

Kajian yang dijalankan oleh Salleh (2017) menunjukkan kompetensi pekerja mempunyai hubungan positif dengan tingkahlaku selamat. Dalam konteks keselamatan pekerjaan, kompetensi ini dapat dilihat melalui tingkahlaku pekerja yang mematuhi prosedur kerja, keupayaan mengenalpasti hazard, dan penglibatan dalam mempromosi keselamatan di tempat kerja. Mengikut Seksyen 15 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (AKKP 1994), adalah menjadi tanggungjawab majikan bagi memberi maklumat dan latihan mencukupi kepada pekerja. Oleh itu, ianya menjadi isyarat kepada majikan untuk mempunyai pekerja yang kompeten dan terlatih agar mereka dapat melindungi diri dan orang disekitarnya.

Dalam kajian lain, Jothisna dan Jegan (2017) mendapati faktor psikologi merupakan faktor utama yang mempengaruhi keselamatan dalam projek pembinaan. Beliau turut mendapati pekerja yang terdiri daripada pelbagai latar belakang budaya, berpendidikan rendah, dan kurang kesedaran iaitu kompetensi berkaitan keselamatan pekerjaan akan

berkelakuan tidak selamat. Faktor-faktor ini merupakan penyumbang kepada kadar kemalangan di tempat kerja. Beliau menyarankan bahawa penambahbaikan dan pemerhatian perlulah diberikan kepada pekerja barisan hadapan, iaitu pekerja yang berhadapan dengan risiko pada rutin harian mereka.

Kesimpulannya, perbincangan di atas menunjukkan bahawa kompetensi pekerja akan meningkatkan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja.

2.4 Kajian Empirikal Lepas Berkaitan Komitmen Keselamatan

Komitmen ditakrif sebagai ikatan atau penglibatan yang menghadkan kebebasan sesuatu tindakan (Ghosh & Swamy, 2014). Konsep komitmen dalam kalangan pekerja merupakan topik yang perlu diteliti dalam mengkaji faktor mempengaruhi tingkahlaku selamat di tempat kerja. Menurut Akintayo (2010), komitmen pekerja dapat didefinisikan sebagai tahap yang mana pekerja merasakan mereka hanya khas untuk organisasi mereka sahaja. Komitmen pekerja adalah maklum balas affektif kepada keseluruhan organisasi dan tahap kesetiaan pekerja terhadap organisasi (Ongori, 2007). Menurut Zheng et al. (2010), komitmen pekerja ditakrif sebagai sikap pekerja terhadap organisasi. Justeru, definisi komitmen pekerja adalah sangat luas kerana sikap pekerja merangkumi pelbagai komponen.

Dalam kajian lain, Abdul Rashid et al. (2014) menyatakan bahawa komitmen keselamatan ditakrifkan sebagai penglibatan individu dalam sesuatu aktiviti keselamatan dimana mereka memberikan kerjasama sepenuhnya dengan meyakini matlamat keselamatan organisasi serta mereka bersedia untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja. Menurut beliau lagi, terdapat beberapa faktor yang

menyebabkan kemalangan di tempat kerja termasuk kegagalan dalam berkomunikasi serta tidak patuh akan peraturan serta cara kerja yang ditetapkan oleh sesebuah organisasi. Antara faktor-faktor yang boleh mengurangkan kadar kemalangan di tempat kerja adalah komitmen keselamatan yang ditunjukkan dalam kalangan pekerja. Kajian yang dijalankan oleh beliau menunjukkan bahawa komitmen keselamatan boleh dilihat daripada sikap serta tingkahlaku selamat yang ditunjukkan oleh pekerja.

Pekerja yang mempunyai komitmen keselamatan yang tinggi dapat mengenal pasti bahaya di tempat kerja, sentiasa mematuhi peraturan keselamatan, dan sentiasa bersedia untuk melibatkan diri dalam aktiviti keselamatan di tempat kerja (Rosli, 2010). Hasil kajian beliau juga turut mendapati bahawa komitmen keselamatan dalam kalangan pekerja dapat diterangkan melalui sikap serta tingkahlaku selamat yang dapat diukur dari pematuhan mereka dan penglibatan mereka yang mengutamakan keselamatan ketika bekerja.

Kajian yang dijalankan oleh Muhammad (2015), komitmen berkaitan keselamatan merupakan kunci utama dalam meningkatkan kesedaran keselamatan dalam kalangan pekerja. Komitmen keselamatan adalah teknik yang berorientasikan tingkahlaku yang melibatkan individu atau kumpulan melalui proses komunikasi bagi membuat keputusan dalam sesebuah organisasi. Komitmen daripada kedua-dua pihak iaitu majikan dan pekerja adalah sangat penting bagi menjayakan program-program berkaitan dengan keselamatan yang mana ianya dapat meningkatkan budaya tingkahlaku selamat dalam organisasi itu sendiri. Kajian yang dijalankan oleh beliau menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara komitmen keselamatan dan tingkahlaku selamat.

Kesimpulannya, perbincangan di atas menunjukkan bahawa komitmen keselamatan akan meningkatkan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja.

2.5 Kesimpulan

Merujuk kepada kajian terdahulu yang dibincangkan seperti di atas, terdapat hubungan positif antara sokongan organisasi, kompetensi pekerja, komitmen keselamatan dan tingkahlaku selamat di tempat kerja bagi sesebuah organisasi.



BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

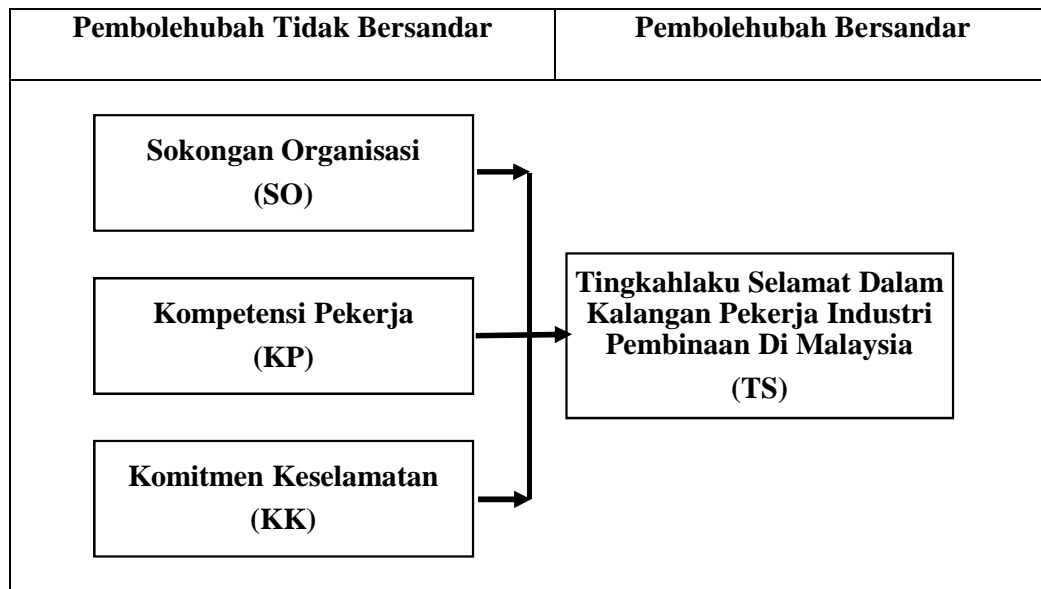
3.0 Pengenalan

Bab 3 menjelaskan tentang kaedah yang digunakan dalam kajian ini. Antara yang akan dijelaskan adalah rangka kerja kajian, rekabentuk kajian, definasi operational, dan pengukuran pembolehubah serta instrumen yang digunakan. Seterusnya bab ini akan membincangkan tentang kaedah pengumpulan data, kaedah pensampelan, prosedur pengumpulan data, dan teknik menganalisis data.

3.1 Rangka Kerja Kajian

Rajah 3.1 menunjukkan rangka kerja bagi kajian ini. Ia dibangunkan berdasarkan daripada kajian lepas yang dijalankan oleh Muhmmad (2015) berkaitan dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembuatan. Manakala bagi kajian ini, penyelidik akan menjalankan kajian bagi mencari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan.

Rangka kerja kajian ini menunjukkan hubungan antara tiga pembolehubah tidak bersandar dan satu pembolehubah bersandar. Pembolehubah tidak bersandar adalah sokongan organisasi, kompetensi pekerja, dan komitmen keselamatan. Manakala pembolehubah bersandar bagi kajian ini adalah tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia.



Rajah 3.1
Rangka Kerja Kajian

3.2 Rekabentuk Kajian

Kajian ini dijalankan dengan menggunakan kaedah kuantitatif bagi mengkaji hubungan langsung antara sokongan organisasi, kompetensi pekerja, komitmen keselamatan dan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia. Menurut Daniel (2016), kaedah kuantitatif menggunakan data statistik yang membolehkan ianya dianalisis dalam tempoh masa yang singkat dan menggunakan sumber yang minimum. Ia memberi penekanan kepada nombor serta angka dalam pengumpulan data untuk dianalisis. Data yang diperolehi adalah dalam bentuk nombor dan peratusan yang boleh dianalisis menggunakan Pakej Statistik bagi Sains Sosial. Dengan menggunakan kaedah ini juga, terdapat kawalan penuh daripada maklum balas responden yang mungkin lebih kepada pendapat peribadi (Daniel, 2016).

Dalam kajian lain, Apuke (2017), menyatakan bahawa kaedah kajian secara kuantitatif dijalankan dengan menganalisis data bagi mendapatkan hubungan antara

pembolehubah-pembolehubah. Ia melibatkan penggunaan dan analisis data dalam bentuk angka iaitu menggunakan teknik statistik tertentu bagi menjawab soalan seperti siapa, berapa, apa, dimana, bila, dan bagaimana. Menurut beliau lagi, penyelidikan kuantitatif bermula dengan penyataan masalah, menghasilkan hipotesis atau soalan penyelidikan, mengkaji penulisan yang berkaitan, dan menganalisis data dalam bentuk angka.

Kajian yang dijalankan dengan menggunakan kaedah ini membolehkan penyelidik membuat analisis data secara sistematik melalui analisis statistik (Muhammad, 2015). Analisis ini dapat membandingkan kebolehpercayaan sekiranya satu pembolehubah lebih berhubung daripada pembolehubah-pembolehubah lain dan membolehkan penyelidik mengawal dan mengukur pembolehubah yang dibincangkan. Oleh itu, kaedah kuantitatif memenuhi keperluan kajian ini.

Unit analisis untuk penyelidikan ini adalah diperingkat individu kerana data utama dikumpulkan melalui pengedaran borang soal selidik. Soal selidik adalah berdasarkan kepada hubungan antara sokongan organisasi, kompetensi pekerja, komitmen keselamatan dan tingkahlaku selamat. Individu memberi maklum balas kepada soal selidik yang dijalankan berdasarkan pengalaman peribadi mereka sendiri dalam industri pembinaan.

3.3 Definasi Operasional

3.3.1 Definasi Tingkahlaku Selamat

Tingkahlaku manusia merupakan tindak balas seseorang individu atau kumpulan manusia secara dalaman atau luaran mereka. Ia merujuk kepada pelbagai tindakan

mereka yang diluahkan secara fizikal mahupun emosi. Menurut Mat Zin dan Ismail (2012), tingkahlaku merupakan apa-apa tindakan seseorang yang dapat diperhatikan dan diukur. Tingkahlaku selamat adalah tindakan yang menyokong amalan serta aktiviti berkaitan keselamatan seperti penyediaan latihan dan pematuhan terhadap undang-undang keselamatan bagi mencegah kemalangan di tempat kerja (Mat Zin & Ismail, 2012).

3.3.2 Definisi Sokongan Organisasi

Menurut Gunduz (2014), sokongan organisasi ditakrifkan sebagai sumbangan seseorang kepada sesuatu organisasi dan diiktiraf oleh organisasi itu. Menurut beliau lagi, sokongan organisasi terdiri daripada tiga prinsip. Prinsip pertama adalah prinsip timbal balik, prinsip kedua adalah memenuhi keperluan sosial pekerja, dan prinsip ketiga adalah mengukuhkan tanggapan kakitangan terhadap organisasi.

Tanggapan sokongan organisasi merupakan suatu proses seseorang individu menterjemahkan persekitarannya dan ia meliputi bagaimana seseorang individu itu bertindak balas terhadap rangsangan disekelilingnya dan menterjemahkannya dalam bentuk yang difahaminya (Arshad & Ahmad Zawawi, 2010). Menurut Ying (2016), tanggapan sokongan organisasi merupakan penilaian pekerja terhadap keprihatinan organisasi dalam menjaga kebajikan serta memenuhi keperluan mereka. Keperluan pekerja meliputi soal ganjaran, kebajikan dan persekitaran tempat kerja (Arshad & Ahmad Zawawi, 2010).

3.3.3 Definisi Kompetensi Pekerja

Kompetensi merupakan gabungan antara pengetahuan serta kemahiran seseorang dalam bidang tertentu yang membolehkan seseorang itu melaksanakan tugasannya sesuai dengan piawaian yang ditetapkan (International Atomic Energy Agency, 2006). Menurut Office of Rail and Road (2016), kompetensi ditakrif sebagai keupayaan untuk melaksanakan tanggungjawab dan melakukan aktiviti sehingga mencapai tahap yang ditetapkan.

3.3.4 Definisi Komitmen Keselamatan

Komitmen ditakrif sebagai ikatan atau penglibatan yang menghadkan kebebasan sesuatu tindakan (Ghosh & Swamy, 2014). Konsep komitmen dalam kalangan pekerja merupakan topik yang perlu diteliti dalam mengkaji faktor mempengaruhi tingkahlaku selamat di tempat kerja. Menurut Akintayo (2010), komitmen pekerja dapat didefinisikan sebagai tahap yang mana pekerja merasakan mereka hanya khas untuk organisasi mereka sahaja. Komitmen pekerja adalah maklum balas affektif kepada keseluruhan organisasi dan tahap kesetiaan pekerja terhadap organisasi (Ongori, 2007). Menurut Zheng et al. (2010), komitmen pekerja ditakrif sebagai sikap pekerja terhadap organisasi. Justeru, definisi komitmen pekerja adalah sangat luas kerana sikap pekerja merangkumi pelbagai komponen.

3.4 Pengukuran Pembolehubah & Instrumen

3.4.1 Pengukuran Tingkahlaku Selamat

Bagi kajian ini, tingkahlaku selamat merupakan pembolehubah bersandar iaitu ianya merujuk kepada tindakan pekerja yang diluahkan secara fizikal mahupun emosi. Bagi memastikan organisasi bebas daripada sebarang kemalangan di tempat kerja, pekerja

hendaklah mematuhi peraturan serta cara kerja yang telah ditetapkan oleh majikan mereka. Jadual 3.1 menunjukkan sepuluh (10) pernyataan yang telah dibangunkan berdasarkan kajian lepas oleh Muhammad (2015).

Jadual 3.1

Penyataan Berkaitan Tingkahlaku Selamat

| Pembolehubah | Penyataan | Sumber |
|---------------------|---|-----------------|
| Tingkahtaku Selamat | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menggunakan semua peralatan keselamatan yang diperlukan ketika menjalankan tugas 2. Saya memastikan tahap keselamatan berada pada tahap tertinggi apabila menjalankan tugas 3. Saya terlibat dalam membuat penambahbaikan dasar dan amalan keselamatan 4. Jika saya fikir ia akan membuat kerja lebih selamat, saya memulakan langkah-langkah untuk memperbaiki prosedur kerja 5. Sekiranya saya melihat sesuatu yang tidak selamat, saya berhenti bagi memastikannya 6. Saya secara sukarela menjalankan tugas atau aktiviti yang membantu meningkatkan keselamatan di tempat kerja 7. Saya sering membuat cadangan bagi memperbaiki pelaksanaan keselamatan di tempat kerja 8. Saya sering mencuba pendekatan baru untuk meningkatkan keselamatan tempat kerja 9. Saya sering menyelesaikan masalah dengan cara mengurangkan risiko keselamatan 10. Saya mengikuti perkembangan berkaitan keselamatan (mengetahui fakta terkini) | Muhammad (2015) |

3.4.2 Pengukuran Sokongan Organisasi

Pembolehubah tidak bersandar yang pertama bagi kajian ini adalah sokongan organisasi. Menurut Ying (2016), tanggapan sokongan organisasi merupakan penilaian

pekerja terhadap keprihatinan organisasi dalam menjaga kebajikan serta memenuhi keperluan mereka. Jadual 3.2 menunjukkan lapan (8) pernyataan yang telah dibangunkan berdasarkan kajian lepas oleh Muhammad (2015).

Jadual 3.2

Penyataan Berkaitan Sokongan Organisasi

| Pembolehubah | Penyataan | Sumber |
|---------------------|--|-----------------|
| Sokongan Organisasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi menghargai sumbangan saya terhadapnya 2. Organisasi ini tidak menghargai usaha tambahan saya 3. Organisasi mengabaikan sebarang aduan daripada saya 4. Organisasi ini benar-benar mengambil berat terhadap saya 5. Walaupun saya melakukan kerja secara terbaik, organisasi tidak akan menghargainya 6. Organisasi ini mengambil berat tentang kepuasan umum saya di tempat kerja 7. Organisasi ini menunjukkan keprihatinan yang sangat sedikit kepada saya 8. Organisasi ini berbangga dengan pencapaian saya di tempat kerja | Muhammad (2015) |

3.4.3 Pengukuran Kompetensi Pekerja

Pembolehubah tidak bersandar kedua untuk kajian ini adalah kompetensi pekerja. Kompetensi merupakan gabungan antara pengetahuan serta kemahiran seseorang dalam bidang tertentu yang membolehkan seseorang itu melaksanakan tugasannya sesuai dengan piawaian yang ditetapkan (International Atomic Energy Agency, 2006). Jadual 3.3 menunjukkan sepuluh (10) pernyataan yang telah dibangunkan berdasarkan kajian lepas oleh Muhammad (2015).

Jadual 3.3

Penyataan Berkaitan Kompetensi Pekerja

| Pembolehubah | Penyataan | Sumber |
|---------------------|--|-----------------|
| Kompetensi Pekerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memahami sepenuhnya prosedur/arahan keselamatan yang berkaitan dengan tugas saya 2. Saya faham peraturan keselamatan untuk tugas saya 3. Kadang-kadang saya tidak pasti apa yang perlu dilakukan bagi memastikan keselamatan dalam kerja yang saya lakukan 4. Saya yakin saya dapat mengenal pasti risiko keselamatan yang berkaitan dengan kerja yang saya lakukan 5. Saya jelas tentang tanggungjawab saya berkaitan keselamatan 6. Saya memahami sifat semua hazard yang mungkin saya hadapi semasa kerja 7. Kadang-kadang saya keliru tentang apa sepatutnya dilakukan 8. Saya mempunyai kurang pemahaman tentang risiko keselamatan yang berkaitan dengan kerja saya 9. Saya pandai mengesan tingkahlaku yang tidak selamat ketika menjalankan tugas 10. Saya tidak begitu mahir bagi memastikan keselamatan dalam kerja yang saya lakukkann | Muhammad (2015) |

3.4.4 Pengukuran Komitmen Keselamatan

Pembolehubah tidak bersandar ketiga untuk kajian ini adalah komitmen keselamatan. Menurut Abdul Rashid et al. (2014), komitmen keselamatan ditakrifkan sebagai penglibatan individu dalam sesuatu aktiviti keselamatan dimana mereka memberikan kerjasama sepenuhnya dengan meyakini matlamat keselamatan organisasi serta mereka bersedia untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja. Jadual 3.4 menunjukkan 21 penyataan yang telah dibangunkan berdasarkan kajian lepas oleh Muhammad (2015).

Jadual 3.4

Penyataan Berkaitan Komitmen Keselamatan

| Pembolehubah | Penyataan | Sumber |
|----------------------|---|-----------------|
| Komitmen Keselamatan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak akan bimbang tentang hazad dan risiko di tempat kerja saya 2. Saya sangat peduli dengan prosedur dan peraturan keselamatan di tempat kerja saya 3. Kemalangan hampir tidak penting dalam rekod keselamatan 4. Saya bersedia melakukan lebih usaha daripada kebiasaan untuk menjadi pekerja yang kompeten 5. Saya akan memastikan risiko dinilai sebelum memulakan kerja saya 6. Adalah sangat penting untuk bekerja dalam persekitaran yang selamat 7. Saya tidak pernah memberikan kerjasama kepada penyelia/ pengurus saya berkaitan isu-isu keselamatan 8. Saya bersedia untuk berusaha keras bagi mencapai matlamat keselamatan 9. Saya ingin mematuhi peraturan keselamatan bagi memastikan keselamatan di tempat kerja 10. Semua pekerja harus terlibat secara aktif dalam aktiviti mempromosi keselamatan 11. Saya merasakan usaha berlebihan dalam memahami semua peraturan keselamatan merupakan pembaziran masa 12. Saya berasa gembira jika saya dipilih untuk menjadi ahli jawatankuasa keselamatan di tempat kerja saya 13. Prosedur dan peraturan keselamatan mencerminkan teknik yang paling selamat untuk menjalankan tugas 14. Adalah tugas dan tanggungjawab pekerja bagi untuk menyokong dan menggalakkan rakan sekerja untuk mematuhi undang-undang keselamatan / prosedur / peraturan 15. Saya sentiasa memastikan bahawa peralatan keselamatan berfungsi dengan baik sebelum memulakan kerja 16. Saya bersedia melakukan tugas tambahan bagi meningkatkan prestasi keselamatan di tempat kerja | Muhammad (2015) |

| | | |
|--|--|--|
| | 17. Saya tidak akan rasa bersalah sekiranya menggunakan "jalan pintas" semasa menyelesaikan tugas 18. Saya ingin melibatkan diri dalam perbincangan keselamatan di tempat kerja 19. Saya bersedia melibatkan diri dalam aktiviti keselamatan organisasi 20. Saya benar-benar ingin mengambil bahagian dalam penilaian semula undang-undang keselamatan pekerjaan / prosedur / peraturan 21. Saya ingin terlibat dalam perancangan matlamat keselamatan di tempat kerja | |
|--|--|--|

3.4.5 Instrumen Kajian

Data primer yang digunakan dalam kajian ini diperolehi dengan menggunakan kaedah soal selidik bagi tujuan pengumpulan data. Soal selidik bagi kajian ini telah disediakan seperti Lampiran A. Penyataan bagi soal selidik ini dibagikan berdasarkan kajian lepas oleh Muhammad (2015) yang menjalankan kajian di industri pembuatan. Setiap responden menerima satu set borang soal selidik yang dibahagikan kepada lima (5) bahagian. Bahagian A (Maklumat Demografik), Bahagian B (Tingkahtaku Selamat), Bahagian C (Sokongan Organisasi), Bahagian D (Kompetensi Pekerja), dan Bahagian E (Komitmen Keselamatan). Semua soalan adalah wajib untuk dijawab. Jadual 3.5 menunjukkan susun atur borang soal selidik yang diedarkan kepada responden.

Jadual 3.5

Susun Atur Soal Selidik (Ujian Rintis)

| Bahagian | Penerangan | Jumlah Soalan |
|-----------------|----------------------|----------------------|
| A | Maklumat Demografik | 6 |
| B | Tingkahtaku Selamat | 10 |
| C | Sokongan Organisasi | 8 |
| D | Kompetensi Pekerja | 10 |
| E | Komitmen Keselamatan | 21 |

Bagi setiap soalan soal selidik, ia disertakan dengan skala 5 Mata Likert seperti yang diterangkan dalam Jadual 3.6. Menurut Joshi, Kale, Chandel dan Pal (2015), Skala Likert digunakan sebagai salah satu alat psikometrik yang paling asas dan sering digunakan dalam penyelidikan sains dan pendidikan sosial. Ianya terbahagi kepada dua jenis iaitu skala simetri dan skala asimetri (Joshi et al., 2015). Bagi kajian ini, penyelidik menggunakan skala simetri kerana skala neutral (tidak pasti) terletak antara skala sangat tidak bersetuju dan skala sangat setuju. Skala asimetri kebiasaannya tidak meletak skala neutral dalam pilihannya. Jumlah skor bagi kesemua bahagian mencerminkan persepsi pekerja terhadap pembolehubah-pembolehubah yang dibincangkan.

Jadual 3.6
Skala 5 Mata Likert

| Skala | Penerangan |
|-------|------------------------|
| 1 | Sangat Tidak Bersetuju |
| 2 | Tidak Setuju |
| 3 | Tidak Pasti |
| 4 | Bersetuju |
| 5 | Sangat Bersetuju |

3.5 Pengumpulan Data

3.5.1 Populasi Tempat Kajian

Peringkat pertama dalam proses persampelan adalah menentukan populasi sasaran dengan jelas (Taherdoost, 2016). Populasi selalunya berkait rapat dengan bilangan penduduk disesebuah kawasan. Menurut Hassan Sa'id dan Maduga (2015), populasi terdiri daripada pelbagai unsur, subjek serta pemerhatian yang berkaitan dengan sesuatu keadaan tertentu. Unsur dan subjek adalah merujuk kepada sesuatu pernyataan atau pembolehubah yang membentuk populasi. Muhammad (2015), pula menyatakan bahawa populasi penyelidikan adalah kumpulan individu atau objek yang mempunyai ciri khas iaitu karektor yang sama dan tertentu.

Jumlah populasi bagi kajian ini adalah seramai 200 orang yang terdiri daripada pelbagai lapisan jawatan iaitu bermula daripada pekerja am sehingga jawatan pengurus projek. Populasi bagi projek ini terdiri daripada kontraktor utama, perunding, kontraktor mekanikal, kontraktor elektrik, dan kontraktor sivil.

3.5.2 Saiz Sampel

Menurut Muhammad (2015), adalah tidak praktikal jika kita mahu mengumpul data daripada semua pekerja dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, penyelidik perlu menjalankan proses persampelan untuk menentukan saiz sampel. Dalam kajian lain, Omair (2014), menyatakan bahawa pemilihan sampel bagi mewakili populasi kajian adalah bahagian yang penting dalam kajian secara kuantitatif. Salah satu antara sebab kebanyakan kajian ditolak adalah kerana jumlah sampel yang dipilih tidak mewakili atau tidak mempunyai jumlah saiz sampel yang mencukupi.

Terdapat tiga langkah proses pensampelan iaitu mengenal pasti jumlah populasi, mengenal pasti saiz sampel, dan memilih sampel. Bagi penyelidikan ini, jumlah populasi adalah seramai 200 orang. Bagi menentukan saiz sampel, penyelidik membuat rujukan kepada Jadual Saiz Sampel yang telah dibangunkan oleh Krejcie dan Morgan (1970). Merujuk kepada Jadual 3.7, saiz sampel yang diperlukan bagi penyelidikan ini adalah seramai 127 orang. Ini bermaksud sekurang-kurangnya 127 responden diperlukan bagi mewakili populasi kajian ini. Saiz sampel ini juga memenuhi peraturan Roscoe (1975) yang memerlukan sampel lebih besar daripada 30 dan kurang daripada 500 untuk kebanyakan kajian. Penyelidik mesti memastikan bahawa setiap populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Halim & Ishak,

2014). Oleh itu, penyelidik memutuskan untuk mengagihkan 127 borang soal selidik dalam kalangan pekerja berdasarkan subkumpulan mereka.

Jadual 3.7

Jadual Saiz Sampel (Krejcie dan Morgan, 1970)

| N | S | N | S | N | S | N | S | N | S |
|----|----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-------|-----|
| 10 | 10 | 100 | 80 | 280 | 162 | 800 | 260 | 2800 | 338 |
| 15 | 14 | 110 | 86 | 290 | 165 | 850 | 265 | 3000 | 341 |
| 20 | 19 | 120 | 92 | 300 | 169 | 900 | 269 | 3500 | 246 |
| 25 | 24 | 130 | 97 | 320 | 175 | 950 | 274 | 4000 | 351 |
| 30 | 28 | 140 | 103 | 340 | 181 | 1000 | 278 | 4500 | 351 |
| 35 | 32 | 150 | 108 | 360 | 186 | 1100 | 285 | 5000 | 357 |
| 40 | 36 | 160 | 113 | 380 | 181 | 1200 | 291 | 6000 | 361 |
| 45 | 40 | 180 | 118 | 400 | 196 | 1300 | 297 | 7000 | 364 |
| 50 | 44 | 190 | 123 | 420 | 201 | 1400 | 302 | 8000 | 367 |
| 55 | 48 | 200 | 127 | 440 | 205 | 1500 | 306 | 9000 | 368 |
| 60 | 52 | 210 | 132 | 460 | 210 | 1600 | 310 | 10000 | 373 |
| 65 | 56 | 220 | 136 | 480 | 214 | 1700 | 313 | 15000 | 375 |
| 70 | 59 | 230 | 140 | 500 | 217 | 1800 | 317 | 20000 | 377 |
| 75 | 63 | 240 | 144 | 550 | 225 | 1900 | 320 | 30000 | 379 |
| 80 | 66 | 250 | 148 | 600 | 234 | 2000 | 322 | 40000 | 380 |
| 85 | 70 | 260 | 152 | 650 | 242 | 2200 | 327 | 50000 | 381 |
| 90 | 73 | 270 | 155 | 700 | 248 | 2400 | 331 | 75000 | 382 |
| 95 | 76 | 270 | 159 | 750 | 256 | 2600 | 335 | 10000 | 384 |

Nota: "N" adalah saiz populasi
"S" adalah saiz sampel

3.5.3 Ujian Rintis

Menurut Fraser et al. (2018), perkataan rintis mempunyai beberapa maksud yang berbeza dalam kajian kesusteraan. Namum, beliau menyatakan ujian rintis memberi tumpuan kepada pembangunan awal sebelum sesuatu kajian, projek atau pembangunan yang lebih meluas dijalankan. Menurut beliau lagi, tujuan ujian rintis dijalankan hanya untuk menguji pernyataan persoalan yang dibangunkan dalam borang soal selidik. Oleh itu, hasil dan maklumbalas daripada ujian rintis akan disemak semula sekiranya terdapat sebarang komen daripada responden.

Dalam kajian lain, Muhammad (2015), menyatakan bahawa ujian rintis dijalankan dalam kalangan responden berskala kecil. Soal selidik sebenar pula akan dijalankan

berdasarkan kepada saiz sampel yang telah ditetapkan dan hasilnya digunakan untuk proses mengumpul data. Beliau turut menyatakan bahawa ujian rintis adalah penting bagi memastikan setiap soalan difahami oleh responden sebelum kajian penuh dijalankan. Ujian rintis ini juga penting bagi meningkatkan mutu pengumpulan data serta menentukan langkah-langkah yang relevan bagi pengukuran setiap pembolehubah-pembolehubah yang dibincangkan.

Ujian kebolehpercayaan bagi pernyataan dalam borang soal selidik ujian Cronbach Alpha adalah proses untuk penyelidik mengumpulkan bukti bagi menyokong tafsiran skor ujian (Rosaroso, 2015). Rosaroso (2015) menyatakan bahawa ujian pengesahan ini hendaklah dilakukan secara berterusan dan bagi setiap pernyataan baru bagi mendapatkan sokongan empirikal. Salah satu pengukuran kebolehpercayaan adalah melalui ujian Cronbach Alpha dengan pekali kebolehpercayaan yang diterima hendaklah mencapai 0.8 atau lebih tinggi (Rosaroso, 2015). Menurut Ya (2012), kesemua nilai Cronbach Alpha perlu melebihi 0.7. Walaubagaimanapun, menurut Peterson (2014) tiada nilai piawai bagi pekali kebolehpercayaan yang ditetapkan. Kebanyakan penyelidik merujuk kepada pekali alpha yang digunakan oleh penyelidik sebelumnya (Peterson, 2014). Oleh itu, bagi kajian ini, penyelidik akan menggunakan nilai 0.7 sebagai pekali kebolehpercayaan bersesuaian dengan kajian yang dijalankan oleh Ya (2012).

Menurut Ismail, Kinchin dan Edwards (2018), ujian rintis dijalankan terhadap sekurang-kurangnya 10% daripada jumlah saiz sampel bagi setiap kajian. Saiz sampel yang diperlukan bagi penyelidikan ini adalah seramai 127 orang. Oleh itu, ujian rintis dijalankan dengan mengedarkan borang soal selidik kepada 40 pekerja dalam

organisasi. Responden awal ini tidak akan mengambil bahagian dalam proses pengumpulan data sebenar dijalankan. Jadual 3.8 menunjukkan keputusan ujian kebolehpercayaan (Cronbach Alpha) yang dijalankan terhadap 40 pekerja yang dipilih secara rawak. Berdasarkan keputusan ini, jumlah Cronbach Alpha adalah dalam lingkungan 0.268 hingga 0.963. Tiga pembolehubah melebihi jumlah minima pekali kebolehpercayaan yang ditetapkan iaitu 0.70 (Sokongan organisasi 0.742, Kompetensi pekerja 0.944, dan Komitmen keselamatan 0.963). Manakala tingkahlaku selamat berada dibawah jumlah minima yang ditetapkan.

Jadual 3.8

Keputusan ujian kebolehpercayaan (ujian rintis)

| Pembolehubah | Jumlah Soalan | Cronbach Alpha (α) |
|---------------------------|----------------------|---|
| Tingkahlaku Selamat (TS) | 10 | 0.268 |
| Sokongan Organisasi (SO) | 8 | 0.742 |
| Kompetensi Pekerja (KP) | 10 | 0.944 |
| Komitmen Keselamatan (KK) | 21 | 0.963 |

Oleh itu, penyelidik telah menyingkirkan pernyataan dalam instrumen tingkahlaku selamat bagi meningkatkan jumlah Cronbach Alpha. Berdasarkan Jadual 3.9, pernyataan yang disingkirkan adalah TS10 untuk mendapat nilai yang lebih tinggi.

Jadual 3.9

Ujian kebolehpercayaan tingkahlaku selamat ($\alpha = 0.268$)

| Pernyataan (Jumlah = 10) | Cronbach Alpha jika pernyataan disingkirkan |
|---|--|
| TS1: Saya menggunakan semua peralatan keselamatan yang diperlukan ketika menjalankan tugas. | 0.189 |
| TS2: Saya memastikan tahap keselamatan berada pada tahap tertinggi apabila menjalankan tugas | 0.199 |
| TS3: Saya terlibat dalam membuat penambahbaikan dasar dan amalan keselamatan. | 0.238 |
| TS4: Jika saya fikir ia akan membuat kerja lebih selamat, saya memulakan langkah-langkah untuk memperbaiki prosedur kerja | 0.204 |
| TS5: Sekiranya saya melihat sesuatu yang tidak selamat, saya berhenti bagi memastikannya | 0.130 |
| TS6: Saya secara sukarela menjalankan tugas atau aktiviti yang membantu meningkatkan keselamatan di tempat kerja | 0.319 |

| | |
|--|-------|
| TS7: Saya sering membuat cadangan bagi memperbaiki pelaksanaan keselamatan di tempat kerja | 0.086 |
| TS8: Saya sering mencuba pendekatan baru untuk meningkatkan keselamatan tempat kerja | 0.424 |
| TS9: Saya sering menyelesaikan masalah dengan cara mengurangkan risiko keselamatan | 0.086 |
| TS10: Saya mengikuti perkembangan berkaitan keselamatan (mengetahui fakta terkini) | 0.424 |

Jadual 3.10 menunjukkan nilai Cronbach Alpha setelah pernyataan TS10 disingkirkan.

Nilai ujian kebolehpercayaan adalah 0.424, masih dibawah jumlah minima (0.7) yang ditetapkan. Oleh itu, pernyataan TS8 disingkirkan bagi mendapat nilai yang lebih tinggi.

Jadual 3.10

Ujian kebolehpercayaan tingkahlaku selamat ($\alpha = 0.424$)

| Penyataan (Jumlah = 9) | Cronbach Alpha jika pernyataan disingkirkan |
|---|--|
| TS1: Saya menggunakan semua peralatan keselamatan yang diperlukan ketika menjalankan tugas. | 0.342 |
| TS2: Saya memastikan tahap keselamatan berada pada tahap tertinggi apabila menjalankan tugas | 0.356 |
| TS3: Saya terlibat dalam membuat penambahbaikan dasar dan amalan keselamatan. | 0.439 |
| TS4: Jika saya fikir ia akan membuat kerja lebih selamat, saya memulakan langkah-langkah untuk memperbaiki prosedur kerja | 0.380 |
| TS5: Sekiranya saya melihat sesuatu yang tidak selamat, saya berhenti bagi memastikannya | 0.320 |
| TS6: Saya secara sukarela menjalankan tugas atau aktiviti yang membantu meningkatkan keselamatan di tempat kerja | 0.468 |
| TS7: Saya sering membuat cadangan bagi memperbaiki pelaksanaan keselamatan di tempat kerja | 0.262 |
| TS8: Saya sering mencuba pendekatan baru untuk meningkatkan keselamatan tempat kerja | 0.597 |
| TS9: Saya sering menyelesaikan masalah dengan cara mengurangkan risiko keselamatan | 0.262 |

Jadual 3.11 menunjukkan jumlah Cronbach Alpha setelah pernyataan TS8 disingkirkan.

Ujian kebolehpercayaan dijalankan dan jumlah Cronbach Alpha adalah 0.597, iaitu masih dibawah jumlah minima yang ditetapkan (0.7). Seterusnya, pernyataan TS3 disingkirkan bagi mendapat nilai yang lebih tinggi.

Jadual 3.11

Ujian kebolehppercayaan tingkahlaku selamat ($\alpha = 0.597$)

| Penyataan (Jumlah = 8) | Cronbach jika disingkirkan | Alpha penyataan |
|---|-----------------------------------|------------------------|
| TS1: Saya menggunakan semua peralatan keselamatan yang diperlukan ketika menjalankan tugas. | 0.539 | |
| TS2: Saya memastikan tahap keselamatan berada pada tahap tertinggi apabila menjalankan tugas | 0.555 | |
| TS3: Saya terlibat dalam membuat penambahbaikan dasar dan amalan keselamatan. | 0.669 | |
| TS4: Jika saya fikir ia akan membuat kerja lebih selamat, saya memulakan langkah-langkah untuk memperbaiki prosedur kerja | 0.581 | |
| TS5: Sekiranya saya melihat sesuatu yang tidak selamat, saya berhenti bagi memastikannya | 0.542 | |
| TS6: Saya secara sukarela menjalankan tugas atau aktiviti yang membantu meningkatkan keselamatan di tempat kerja | 0.638 | |
| TS7: Saya sering membuat cadangan bagi memperbaiki pelaksanaan keselamatan di tempat kerja | 0.492 | |
| TS9: Saya sering menyelesaikan masalah dengan cara mengurangkan risiko keselamatan | 0.492 | |

Jadual 3.12 menunjukkan jumlah Cronbach Alpha (0.669) setelah penyataan TS3 disingkirkan. Seterusnya, penyataan TS6 disingkirkan bagi mendapat nilai yang lebih tinggi.

Jadual 3.12

Ujian kebolehppercayaan tingkahlaku selamat ($\alpha = 0.669$)

| Penyataan (Jumlah = 7) | Cronbach jika disingkirkan | Alpha penyataan |
|---|-----------------------------------|------------------------|
| TS1: Saya menggunakan semua peralatan keselamatan yang diperlukan ketika menjalankan tugas. | 0.612 | |
| TS2: Saya memastikan tahap keselamatan berada pada tahap tertinggi apabila menjalankan tugas | 0.615 | |
| TS4: Jika saya fikir ia akan membuat kerja lebih selamat, saya memulakan langkah-langkah untuk memperbaiki prosedur kerja | 0.672 | |
| TS5: Sekiranya saya melihat sesuatu yang tidak selamat, saya berhenti bagi memastikannya | 0.663 | |
| TS6: Saya secara sukarela menjalankan tugas atau aktiviti yang membantu meningkatkan keselamatan di tempat kerja | 0.737 | |
| TS7: Saya sering membuat cadangan bagi memperbaiki pelaksanaan keselamatan di tempat kerja | 0.532 | |
| TS9: Saya sering menyelesaikan masalah dengan cara mengurangkan risiko keselamatan | 0.532 | |

Setelah penyataan TS6 disingkirkan, nilai Cronbach Alpha bagi tingkahlaku selamat telah melebihi 0.70. Keputusan ujian kebolehpercayaan ditunjukkan seperti dalam Jadual 3.13 dengan nilai $\alpha = 0.737$.

Jadual 3.13

Ujian kebolehpercayaan tingkahlaku selamat ($\alpha = 0.737$)

| Penyataan (Jumlah = 6) | Cronbach jika penyataan disingkirkan |
|---|---|
| TS1: Saya menggunakan semua peralatan keselamatan yang diperlukan ketika menjalankan tugas. | 0.696 |
| TS2: Saya memastikan tahap keselamatan berada pada tahap tertinggi apabila menjalankan tugas | 0.685 |
| TS4: Jika saya fikir ia akan membuat kerja lebih selamat, saya memulakan langkah-langkah untuk memperbaiki prosedur kerja | 0.763 |
| TS5: Sekiranya saya melihat sesuatu yang tidak selamat, saya berhenti bagi memastikannya | 0.744 |
| TS7: Saya sering membuat cadangan bagi memperbaiki pelaksanaan keselamatan di tempat kerja | 0.639 |
| TS9: Saya sering menyelesaikan masalah dengan cara mengurangkan risiko keselamatan | 0.639 |

Oleh itu, tiada lagi penyataan yang perlu disingkirkan bagi ujian kebolehpercayaan ini.

Keputusan terakhir bagi keseluruhan ujian kebolehpercayaan ditunjukkan dalam Jadual 3.14 di bawah dan ianya berada dalam lingkungan 0.737 hingga 0.963.

Jadual 3.14

Keputusan ujian kebolehpercayaan (setelah penyataan disingkirkan)

| Pembolehubah | Jumlah Penyataan | Penyataan Disingkirkan | Cronbach Alpha (α) |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------------|---|
| Tingkahlaku Selamat | 10 | 4 | 0.737 |
| Sokongan Organisasi | 8 | 0 | 0.742 |
| Kompetensi Pekerja | 10 | 0 | 0.944 |
| Komitmen Keselamatan | 21 | 0 | 0.963 |

Penyataan-penyataan yang telah disingkirkan tidak akan digunakan dalam proses kajian penuh yang akan dijalankan seterusnya. Jadual 3.15 menunjukkan enam (6) penyataan bagi pembolehubah bersandar (tingkahlaku selamat) yang akan digunakan berdasarkan bagi kajian seterusnya. Penyataan-penyataan bagi pembolehubah tidak bersandar

(sokongan organisasi, kompetensi pekerja, dan komitmen keselamatan) masih dikekalkan seperti penyelidikan yang dijalankan oleh Muhammad pada tahun 2015.

Jadual 3.15

Penyataan Berkaitan Tingkahlaku Selamat (setelah penyingkiran)

| Pembolehubah | Penyataan | Sumber |
|---------------------|---|-----------------|
| Tingkahlaku Selamat | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menggunakan semua peralatan keselamatan yang diperlukan ketika menjalankan tugas 2. Saya memastikan tahap keselamatan berada pada tahap tertinggi apabila menjalankan tugas 3. Jika saya fikir ia akan membuat kerja lebih selamat, saya memulakan langkah-langkah untuk memperbaiki prosedur kerja 4. Sekiranya saya melihat sesuatu yang tidak selamat, saya berhenti bagi memastikannya 5. Saya sering membuat cadangan bagi memperbaiki pelaksanaan keselamatan di tempat kerja 6. Saya sering menyelesaikan masalah dengan cara mengurangkan risiko keselamatan | Muhammad (2015) |

3.6 Kaedah Pensampelan

Berdasarkan rekod keluar dan masuk pekerja yang dilaporkan setiap hari kepada unit sumber manusia, kontraktor utama mempunyai seramai 20 orang pekerja, syarikat perunding mempunyai 10 orang pekerja, kontraktor mekanikal mempunyai 60 orang pekerja, kontraktor elektrik mempunyai seramai 30 orang pekerja, dan kontraktor sivil mempunyai seramai 80 orang pekerja. Menurut Taherdoost (2016), mengambil jumlah daripada rangka persampelan yang dibina atau mengambil keseluruhan populasi dipanggil persampelan. Persampelan ini boleh digunakan untuk membuat kesimpulan tentang populasi atau membuat pengesahan berkaitan teori sedia ada. Pada asasnya, ini bergantung kepada pilihan teknik pensampelan.

Bagi kajian ini, penyelidik menggunakan teknik pensampelan rawak berstrata. Persampelan berstrata adalah kaedah dimana populasi dibahagikan kepada strata atau subkumpulan dan sampel rawak diambil daripada setiap subkumpulan itu (Taherdoost, 2016). Subkumpulan boleh dibahagikan berdasarkan saiz syarikat, jantina atau jenis pekerjaan. Bagi kajian ini, subkumpulan dibahagikan kepada kontraktor utama, syarikat perunding, kontraktor mekanikal, kontraktor elektrik, dan kontraktor sivil. Formula yang digunakan untuk mengetahui bilangan sampel bagi setiap subkumpulan adalah seperti berikut: -

$$\text{Bilangan Sampel} = \frac{SK \times S}{N}$$

SK – Subkumpulan
S – Saiz Sampel
N – Saiz Populasi

Jadual 3.16 menunjukkan bilangan sampel yang dipilih berdasarkan subkumpulan.

Jadual 3.16

Bilangan Sampel Mengikut Subkumpulan

| Subkumpulan | Bilangan Pekerja | Bilangan Sampel |
|----------------------|-------------------------|------------------------|
| Kontraktor utama | 20 | 13 |
| Perunding | 10 | 6 |
| Kontraktor mekanikal | 60 | 38 |
| Kontraktor elektrik | 30 | 19 |
| Kontraktor sivil | 80 | 51 |
| Jumlah | 200 | 127 |

Setiap ketua bagi setiap subkumpulan diberi tanggungjawab untuk mengedarkan borang soal selidik kepada pekerja-pekerja mereka. Ia bertujuan bagi memastikan bahawa setiap subkumpulan telah diwakili dengan secukupnya.

3.7 Prosedur Pengumpulan Data

Setelah ujian rintis selesai dijalankan, proses pengumpulan data sebenar dijalankan dengan mengedarkan borang soal selidik kepada 127 pekerja dalam organisasi. Penyelidik mendapatkan kebenaran terlebih dahulu daripada pihak pengurusan bagi

menjalankan kajian ini. Responden terbahagi kepada dua, iaitu pekerja tempatan dan pekerja warga asing. Bagi responden tempatan, mereka diberi masa selama seminggu sebelum borang soal selidik dikumpul semula. Bagi pekerja warga asing, soal selidik dijalankan secara berkumpulan kerana faktor kekangan bahasa. Sebanyak 115 daripada 127 borang soal selidik yang diedarkan berjaya dikumpulkan semula dalam tempoh dua minggu dengan peratusan sebanyak 90.55%.

3.8 Teknik Menganalisis Data

Menurut Ong dan Puteh (2017), terdapat beberapa perisian statistik yang boleh digunakan bagi membuat analisis statistik seperti Statistical Package for Social Sciences (SPSS), Minitab, SAS, R-programming, STATA, SEM-AMOS, SEM-SmartPLS, dan WarpPLS. Walaubagaimanapun, bagi menjalankan analisis bagi kajian ini, penyelidik menggunakan perisian SPSS versi 24 juga dikenali sebagai Pakej Statistik bagi Sains Sosial. Perisian SPSS adalah pakej statistik yang direka oleh IBM Corporation dan digunakan secara meluas oleh penyelidik serta ahli akademik di seluruh dunia (Ong & Puteh, 2017). Ianya sangat mesra pengguna dan pelbagai ujian statistik dapat dijalankan menggunakan perisian ini.

Perisian SPSS versi 24 digunakan untuk menganalisis data yang diperolehi daripada soal selidik yang dijalankan bagi kajian ini. Analisis ini dijalankan bagi mengumpul, mengolah, menganalisis dan menyimpan data primer yang diperolehi daripada responden-responden. Hubungan Korelasi Pearson digunakan untuk mengkaji korelasi antara sokongan organisasi, kompetensi pekerja, komitmen keselamatan, dan tingkahlaku selamat. Regresi berganda pula digunakan untuk menguji ramalan dan sumbangan pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Penyelidik telah menjalankan analisis deskriptif bagi menganalisis ciri-ciri demografi responden dalam kajian ini. Ia adalah satu proses penting bagi memastikan responden mewakili populasi kajian. Ciri-ciri demografi seperti jantina, umur, warganegara, pencapaian akademik, kategori pekerjaan, dan pengalaman dalam pembinaan diringkaskan dalam bentuk jadual kekerapan dan peratusan. Menurut Kaliyadan dan Kulkarni (2018), statistik deskriptif membantu penyelidik meringkaskan data dalam bentuk kuantitatif yang lebih mudah seperti peratusan atau dalam bentuk histogram.

3.8.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi menentukan kekuatan dan hubungan langsung antara dua pembolehubah (Pallant, 2011). Dalam kajian ini, analisis bivariat Korelasi Pearson dijalankan untuk menentukan betapa kuatnya pembolehubah tidak bersandar (sokongan organisasi, kompetensi pekerja, dan komitmen keselamatan) mempengaruhi pembolehubah bersandar (tingkahlaku selamat). Pengagihan bivariat dijalankan bagi membuat perbandingan yang melibatkan dua pembolehubah (Obilor & Amadi, 2018). Penyataan ini turut disokong oleh pengkaji lain. Menurut Arkkelin (2014), bivariat Korelasi Pearson digunakan untuk mengukur antara dua atau lebih pembolehubah dan hubungan sama ada positif atau negatif. Julatnya dari -1.00 hingga +1.00 dengan simbol r . Nilai -1.00 menunjukkan pekali negatif manakala +1.00 menunjukkan pekali positif. Pekali 0 pula menunjukkan tiada korelasi, iaitu hubungan sifar (Obilor & Amadi, 2018). Obilor & Amadi (2018) menyatakan bahawa koefisien korelasi adalah rendah pada nilai kurang ± 0.40 , sederhana pada nilai antara ± 0.40 hingga ± 0.60 , dan tinggi pada nilai melebihi ± 0.60 . Bagi kajian ini, penyelidik telah menggunakan skala koefisien yang diambil daripada Hair, Money, Samuel, dan Page (2007) seperti Jadual 3.17.

Jadual 3.17

Skala Koefisien dan Hubungan Kekuatan

| Skala Koefisien | Kekuatan Hubungan |
|--------------------------|-------------------|
| ± 0.91 to ± 1.00 | Sangat Kuat |
| ± 0.71 to ± 0.90 | Kuat |
| ± 0.41 to ± 0.70 | Sederhana |
| ± 0.21 to ± 0.40 | Lemah |
| 0.00 to ± 0.20 | Sangat Lemah |

Sumber: (Hair, Money, Samuel, & Page, 2007)

3.8.3 Analisis Regresi

Menurut Muhammad (2015), nilai pembolehubah bersandar bergantung kepada nilai satu atau lebih pembolehubah tidak bersandar yang diramalkan oleh analisis regresi. Selain itu, penyelidik turut menggunakan analisis regresi berganda untuk mengkaji hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dan bersandar. Ia digunakan untuk menguji pembolehubah tidak bersandar yang manakah lebih dominan bagi mempengaruhi pembolehubah bersandar (tingkahlaku selamat). Menurut Uyanik dan Guler (2013), pembolehubah dengan nilai beta tertinggi adalah pembolehubah tidak bersandar yang paling signifikan.

3.9 Kesimpulan

Sebagai kesimpulan, Bab 3 menerangkan kaedah penyelidikan yang digunakan dalam kajian ini. Ia menerangkan rangka kerja kajian, cara menentukan bilangan responden, dan proses pengumpulan data. Bab ini juga menerangkan kaedah analisis iaitu korelasi dan regresi untuk menguji hubungan antara pembolehubah-pembolehubah. Hasil kajian akan dibincangkan dalam Bab 4.

BAB 4

DAPATAN DAN PERBINCANGAN KAJIAN

4.0 Pengenalan

Bab 4 akan membincangkan hasil yang diperolehi daripada soal selidik yang dijalankan di tapak pembinaan yang terlibat. Permulaan bab ini akan membincangkan peratusan maklumbalas yang diterima dalam proses soal selidik. Seterusnya, bab ini akan membincangkan keputusan ujian kebarangkalian yang dijalankan berdasarkan maklumbalas daripada responden. Kekerapan dan peratusan berdasarkan maklumat demografi responden turut dibincangkan. Bagi menguji persoalan kajian, analisa korelasi dan regrasi berganda telah dijalankan dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 24.

4.1 Maklumbalas Soal Selidik

Bagi kajian ini, sebanyak 127 borang soal selidik telah diedarkan kepada pekerja di tapak pembinaan yang terlibat. Responden diberi masa selama seminggu untuk memberi maklumbalas. Hanya 115 borang soal selidik yang berjaya dikumpul semula diakhir sesi dengan peratusan sebanyak 90.55%. Jadual 4.1 menunjukkan peratusan responden.

Jadual 4.1

Peratusan Responden

| Penerangan | Jumlah |
|----------------------------------|---------------|
| Borang soal selidik diedarkan | 127 |
| Borang soal selidik dikembalikan | 115 |
| Peratusan responden | 90.55% |

4.2 Ujian Kebolehpercayaan

Ujian kebolehpercayaan dijalankan sekali lagi semasa proses soal selidik sebenar dilakukan. Ia adalah proses untuk penyelidik mengumpulkan bukti bagi menyokong tafsiran skor ujian (Rosaroso, 2015). Ujian pada kali ini dijalankan setelah menyingkirkan empat (4) pernyataan bagi instrumen tingkahlaku selamat seperti yang dibincangkan dalam bahagian 3.6.3. Jadual 4.2 menunjukkan keputusan ujian kebolehpercayaan yang telah dijalankan.

Jadual 4.2

Keputusan ujian kebolehpercayaan (ujian sebenar)

| Pembolehubah | Jumlah Pernyataan | Cronbach Alpha (α) |
|---------------------------|--------------------------|---|
| Tingkahlaku Selamat (TS) | 6 | 0.742 |
| Sokongan Organisasi (SO) | 8 | 0.734 |
| Kompetensi Pekerja (KP) | 10 | 0.943 |
| Komitmen Keselamatan (KK) | 21 | 0.926 |

Keputusan bagi keseluruhan ujian kebolehpercayaan ditunjukkan dalam Jadual 4.2 di atas berada dalam lingkungan 0.734 hingga 0.926. Menurut Ya (2012), kesemua nilai Cronbach Alpha perlu melebihi 0.7. Oleh itu, keempat-empat pembolehubah ini melepasi jumlah minima pekali kebolehpercayaan yang ditetapkan dan semua pernyataan soal selidik ini akan digunakan bagi proses analisis seterusnya.

4.3 Analisis Kekerapan dan Analisis Peratusan Maklumat Demografik

Terdapat enam (6) soalan yang berkaitan dengan maklumat demografik disediakan dalam borang soal selidik bagi mengkaji latar belakang responden yang terlibat. Dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 24, setiap data yang dikumpul dianalisa dalam bentuk kekerapan dan peratusan.

4.3.1 Jantina

Jadual 4.3 menunjukkan kekerapan dan peratusan jantina bagi responden yang terlibat dalam kajian ini. Berdasarkan Jadual 4.3 dan rajah 4.1 dibawah, seramai 105 responden terdiri daripada lelaki yang mewakili sebanyak 91.3%. Bakinya, iaitu seramai 10 responden terdiri daripada perempuan yang mewakili sebanyak 8.7%.

Jadual 4.3

Kekerapan dan Peratusan Jantina Responden

| Jantina | Kekerapan | Peratusan (%) |
|----------------|------------------|----------------------|
| Lelaki | 105 | 91.3 |
| Perempuan | 10 | 8.7 |
| Jumlah | 115 | 100 |

4.3.2 Umur

Jadual 4.4 menunjukkan kekerapan dan peratusan umur bagi responden yang terlibat dalam kajian ini. Berdasarkan Jadual 4.4 di bawah, seramai 21 (18.3%) responden yang berumur kurang daripada 25 tahun, seramai 58 (50.4%) responden yang berumur antara 26 hingga 35 tahun, seramai 20 (17.4%) responden yang berumur antara 36 hingga 45 tahun, dan seramai 16 (13.9%) responden yang berumur antara 46 hingga 55 tahun. Tiada responden yang berumur 56 tahun dan keatas dalam kalangan responden yang terlibat. Oleh itu, majoriti responden bagi kajian ini berumur antara 26 hingga 35 tahun.

Jadual 4.4

Kekerapan dan Peratusan Umur Responden

| Umur | Kekerapan | Peratusan (%) |
|--------------------|------------------|----------------------|
| Kurang 25 tahun | 21 | 18.3 |
| 26 hingga 35 tahun | 58 | 50.4 |
| 36 hingga 45 tahun | 20 | 17.4 |
| 46 hingga 55 tahun | 16 | 13.9 |
| 56 tahun keatas | 0 | 0 |
| Jumlah | 115 | 100 |

4.3.3 Warganegara

Jadual 4.5 menunjukkan kekerapan dan peratusan warganegara bagi responden yang terlibat dalam kajian ini. Berdasarkan Jadual 4.5 di bawah, seramai 28 (24.3%) responden berasal dari Malaysia, seramai 39 (33.9%) responden berasal dari Indonesia, seramai 27 (23.5%) responden berasal dari Bangladesh, dan seramai 14 (12.2%) responden yang berasal dari Pakistan. Terdapat juga responden yang berasal dari lain-lain negara iaitu seramai 7 orang yang mewakili 6.1% daripada jumlah responden yang terlibat. Oleh itu, majoriti responden bagi kajian ini adalah warganegara asing.

Jadual 4.5

Kekerapan dan Peratusan Warganegara Responden

| Warganegara | Kekerapan | Peratusan (%) |
|--------------------|------------------|----------------------|
| Malaysia | 28 | 24.3 |
| Indonesia | 39 | 33.9 |
| Bangladesh | 27 | 23.5 |
| Pakistan | 14 | 12.2 |
| Lain-lain | 7 | 6.1 |
| Jumlah | 115 | 100 |

4.3.4 Pencapaian Akademik

Jadual 4.6 menunjukkan kekerapan dan peratusan pencapaian akademik bagi responden yang terlibat dalam kajian ini. Berdasarkan Jadual 4.6 di bawah, seramai 74 (64.3%) responden yang mempunyai latar belakang akademik sekolah menengah dan kebawah, seramai 18 (15.7%) responden yang memiliki sijil, seramai 5 (4.3%) responden yang memiliki diploma, dan seramai 14 (12.2%) responden yang memiliki ijazah. Terdapat juga responden yang memiliki sarjana iaitu seramai 4 orang yang mewakili 3.5% dan tiada dalam kalangan responden yang mempunyai kelayakan akademik sehingga peringkat Doktor Falsafah. Oleh itu, majoriti responden bagi kajian ini mempunyai latar belakang akademik sekolah menengah dan kebawah.

Jadual 4.6

Kekerapan dan Peratusan Pencapaian Akademik Responden

| Pencapaian Akademik | Kekerapan | Peratusan (%) |
|------------------------------|------------------|----------------------|
| Sekolah Menengah dan kebawah | 74 | 64.3 |
| Sijil | 18 | 15.7 |
| Diploma | 5 | 4.3 |
| Ijazah | 14 | 12.2 |
| Sarjana | 4 | 3.5 |
| Doktor Falsafah | 0 | 0 |
| Jumlah | 115 | 100 |

4.3.5 Kategori Pekerjaan

Jadual 4.7 menunjukkan kekerapan dan peratusan kategori pekerjaan bagi responden yang terlibat dalam kajian ini. Berdasarkan Jadual 4.7 di bawah, seramai 76 (66.1%) responden adalah dalam kalangan pekerja am, seramai 20 (17.4%) responden dalam kalangan penyelia/bukan eksekutif, dan seramai 16 (13.9%) responden adalah dalam kalangan eksekutif. Terdapat juga responden yang memegang jawatan pengurus dan keatas iaitu seramai 3 orang yang mewakili 2.6% daripada jumlah responden. Oleh itu, majoriti responden bagi kajian adalah dalam kalangan pekerja am.

Jadual 4.7

Kekerapan dan Peratusan Kategori Pekerjaan Responden

| Kategori Pekerjaan | Kekerapan | Peratusan (%) |
|---------------------------|------------------|----------------------|
| Pekerja Am | 76 | 66.1 |
| Penyelia/Bukan Eksekutif | 20 | 17.4 |
| Eksekutif | 16 | 13.9 |
| Pengurus dan keatas | 3 | 2.6 |
| Jumlah | 115 | 100 |

4.3.6 Pengalaman Dalam Pembinaan

Jadual 4.8 menunjukkan kekerapan dan peratusan pengalaman dalam pembinaan bagi responden yang terlibat dalam kajian ini. Berdasarkan Jadual 4.8 di bawah, seramai 20 (17.4%) responden mempunyai pengalaman kurang daripada 2 tahun, seramai 50 (43.5%) responden mempunyai pengalaman 2 hingga 5 tahun, dan seramai 29 (25.2%) responden mempunyai pengalaman 5 hingga 10 tahun, dan responden yang memiliki

pengalaman melebihi 10 tahun iaitu seramai 16 orang mewakili 13.9%. Oleh itu, majoriti responden bagi kajian mempunyai pengalaman 2 hingga 5 tahun.

Jadual 4.8

Kekerapan dan Peratusan Pengalaman Dalam Pembinaan Responden

| Pengalaman | Kekerapan | Peratusan (%) |
|-------------------|------------------|----------------------|
| Kurang 2 tahun | 20 | 17.4 |
| 2 hingga 5 tahun | 50 | 43.5 |
| 5 hingga 10 tahun | 29 | 25.2 |
| Lebih 10 tahun | 16 | 13.9 |
| Jumlah | 115 | 100 |

4.4 Analisis Korelasi

Penyelidik menggunakan ujian korelasi Pearson bagi mencari hubungan antara pembolehubah tidak bersandar (sokongan organisasi, kompetensi pekerja, dan komitmen keselamatan) dan pembolehubah bersandar (tingkahlaku selamat). Keputusan bagi ujian korelasi yang dijalankan adalah seperti Jadual 4.9. Berdasarkan analisa ini, nilai-r Pearson berada antara 0.466 hingga 0.638 dengan $p < 0.01$. Analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara sokongan organisasi dan tingkahlaku selamat dengan nilai-r Pearson 0.466 ($p < 0.01$). Hasil analisis juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kompetensi pekerja dan tingkahlaku selamat dengan nilai-r Pearson 0.589 ($p < 0.01$). Pembolehubah tidak bersandar ketiga iaitu komitmen keselamatan turut menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif dengan tingkahlaku selamat dengan nilai-r Pearson 0.604 ($p < 0.01$). Ini menunjukkan bahawa ketiga-tiga pembolehubah tidak bersandar (sokongan organisasi, kompetensi pekerja, dan komitmen keselamatan) bagi kajian ini mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan pembolehubah bersandar (tingkahlaku selamat). Merujuk kepada Hair, Money, Samuel, dan Page (2007), ketiga-tiga pembolehubah tidak bersandar ini menunjukkan kekuatan hubungan yang sederhana dengan pembolehubah bersandar.

Jadual 4.9

Keputusan Analisis Korelasi

| Pembolehubah | TS | SO | KP | KK |
|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Tingka hlaku Selamat (TS) | - | | | |
| Sokongan Organisasi (SO) | .466** | - | | |
| Kompetensi Pekerja (KP) | .589** | .638** | - | |
| Komitmen Keselamatan (KK) | .604** | .530** | .525** | - |
| *p < .05, **p < .01, ***p < .001 | | | | |

4.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi berganda dijalankan bertujuan untuk mengkaji faktor yang paling mempengaruhi tingka hlaku selamat dalam kalangan pekerja. Keputusan bagi ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.10. Berdasarkan analisa ini, nilai R^2 adalah 0.510, $F = 18.577$, $p < 0.01$. Ini menunjukkan sokongan organisasi, kompetensi pekerja, dan komitmen keselamatan menjelaskan 51.0% daripada varian dalam tingka hlaku selamat dalam kalangan pekerja di tapak pembinaan yang terlibat. Keputusan ini menunjukkan sokongan organisasi ($\beta = 0.211$, $p < 0.05$) dan komitmen keselamatan ($\beta = 0.282$, $p < 0.05$) mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan tingka hlaku selamat. Manakala kompetensi pekerja ($\beta = 0.022$, $p > 0.05$) tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingka hlaku selamat bagi kajian ini. Antara ketiga-tiga pembolehubah tidak bersandar ini, komitmen keselamatan mempunyai hubungan yang paling signifikan dengan tingka hlaku selamat berdasarkan nilai Beta, β (Uyanik & Guler, 2013).

Jadual 4.10

Keputusan Analisis Regresi Berganda

| | β | T | Sig. |
|---------------------------|---------|-------|-------|
| Sokongan Organisasi (SO) | .211 | 2.099 | .038* |
| Kompetensi Pekerja (KP) | .022 | .224 | .823 |
| Komitmen Keselamatan (KK) | .282 | 2.586 | .011* |
| R ² | 0.510 | | |
| F | 18.577 | | |
| Sig. | 0.000 | | |

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

Secara umumnya, teknik analisis yang digunakan dalam kajian ini iaitu regresi berganda telah menjawab persoalan bagi kajian yang dijalankan dan kesimpulan dibuat seperti Jadual 4.11.

Jadual 4.11

Kesimpulan Ujian Regresi Berganda

| Persoalan Kajian | Keputusan |
|---|---|
| Persoalan Kajian 1 | |
| Adakah terdapat hubungan antara sokongan organisasi dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja? | Ya. Terdapat hubungan yang signifikan |
| Persoalan Kajian 2 | |
| Adakah terdapat hubungan antara kompetensi pekerja dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja? | Tidak terdapat hubungan yang signifikan |
| Persoalan Kajian 3 | |
| Adakah terdapat hubungan antara komitmen keselamatan dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja? | Ya. Terdapat hubungan yang signifikan |
| Persoalan Kajian 4 | |
| Apakah faktor yang paling mempengaruhi tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja. | Faktor yang paling mempengaruhi adalah komitmen keselamatan |

4.6 Kesimpulan

Secara kesimpulan, bab ini telah merumuskan ciri-ciri demografik 115 responden yang terlibat beserta dengan keputusan bagi analisis korelasi dan regresi berganda. Analisis yang dijalankan menggunakan program SPSS versi 24 menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif antara sokongan organisasi serta komitmen keselamatan dan tingahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan. Implikasi, cadangan kajian lanjutan, dan limitasi kajian akan dibincangkan seterusnya dalam Bab 5.



BAB 5

PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.0 Pengenalan

Bab 5 akan membincangkan hasil kajian serta perbandingan dengan kajian empirikal lepas berkaitan dengan tingkahlaku selamat. Bab ini turut membincangkan sama ada objektif bagi kajian ini tercapai ataupun sebaliknya. Seterusnya, bab ini akan membincangkan cadangan kepada organisasi yang terlibat iaitu Megah Construction Sdn. Bhd. serta cadangan kajian lanjutan. Diakhir bab ini, penyelidik akan membincangkan limitasi kajian yang dijalankan.

5.1 Ringkasan Kajian

Objektif bagi kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji hubungan antara sokongan organisasi, kompetensi pekerja, komitmen keselamatan, dan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan. Analisis Regresi Berganda telah dijalankan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 24 bagi menguji hubungan langsung antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar. Pembolehubah tidak bersandar bagi kajian ini adalah sokongan organisasi, kompetensi pekerja, dan komitmen keselamatan. Manakala pembolehubah bersandar pula adalah tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia. Analisa Regresi Berganda menunjukkan sokongan organisasi dan komitmen keselamatan secara signifikan berhubung dengan tingkahlaku selamat.

5.2 Perbincangan Hasil Kajian

5.2.1 Hubungan antara sokongan organisasi dan tingkahlaku selamat

(Objektif kajian 1: Mengenal pasti hubungan antara sokongan organisasi dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia).

Berdasarkan ujian Regresi Berganda, terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara sokongan organisasi dan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia ($\beta = 0.211$, $p < 0.05$). Ini menunjukkan bahawa sekiranya sokongan organisasi meningkat, maka tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia turut meningkat. Penemuan ini selaras dengan penyelidikan terdahulu yang dijalankan (Gyekye & Salminen, 2007; Hadikusumo, Jitwasinkul & Memon, 2017; Huang et al., 2019; Jitwasinkul & Hadikusumo, 2011; Khair, 2017; Mat Zin & Ismail, 2012; Michael et al., 2005; Muhammad, 2015; Zaman, 2018).

Secara umumnya, pekerja akan mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi sekiranya mereka merasakan bahawa organisasi memberikan sokongan serta keprihatinan sewajarnya terhadap kebajikan mereka. Hal ini akan mempengaruhi tingkahlaku mereka yang menjurus kepada tingkahlaku selamat. Pekerja akan menunjukkan kepatuhan kepada undang-undang serta prosedur keselamatan yang telah ditetapkan oleh pihak majikan. Organisasi yang menunjukkan sokongan terhadap keselamatan di tempat kerja akan memberikan penekanan dalam merancang aktiviti, pengaruh sosial, penyediaan sumber serta menyediakan ganjaran kepada pekerja yang terus menunjukkan tingkahlaku selamat sepanjang bekerja dalam organisasi.

Oleh kerana tingkahlaku pekerja sering berubah-ubah, Megah Constrction Sdn. Bhd. perlu memastikan wujudnya sistem komunikasi secara dua hala. Ada kalanya pekerja akan menyuarakan pendapat mereka secara provokasi. Ia haruslah ditangani dengan mengadakan perbincangan antara wakil majikan bersama-sama dengan wakil pekerja.

Merujuk kepada Peraturan 27, Peraturan-Peraturan Kilang Dan Jentera (Kendalian Bangunan Dan Kerja-Kerja Binaan Kejuruteraan) (Keselamatan) 1986, setiap tapak pembinaan yang mempunyai pekerja seramai 50 orang atau lebih perlu menubuhkan satu jawatankuasa keselamatan yang terdiri daripada wakil majikan dan wakil pekerja. Mesyuarat jawatankuasa wajib diadakan pada setiap bulan dengan dipengerusikan oleh pihak pengurusan tertinggi tapak itu sendiri iaitu pengarah projek atau pengurus projek.

Maka, medium ini hendaklah digunakan sepenuhnya oleh pihak majikan untuk membincangkan perkara yang berkaitan dengan keselamatan di tapak pembinaan. Megah Constrction Sdn. Bhd. juga tidak boleh menghalang mana-mana pekerja mereka yang menjadi wakil dalam jawatankuasa ini untuk menghadiri sesi mesyuarat yang diadakan. Organisasi yang didapati bersalah dengan tidak mematuhi peraturan yang dinyatakan, boleh dikenakan denda tidak melebihi RM2,000.

Selain itu, Megah Constrction Sdn. Bhd. perlu memberi sokongan dalam bentuk sumber manusia. Setiap projek pembinaan yang dijalankan melebihi 6 minggu, kontraktor utama wajib untuk melantik seorang Penyelia Keselamatan Tapak Bina yang berdaftar dengan Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP). Merujuk kepada Peraturan 25, Peraturan-Peraturan Kilang Dan Jentera (Kendalian Bangunan Dan Kerja-Kerja Binaan Kejuruteraan) (Keselamatan) 1986, Penyelia Keselamatan

Tapak Bina ini bertanggungjawab untuk memeriksa dan memperbaiki mana-mana keadaan tidak selamat di tapak bina, memperbaiki mana-mana amalan tidak selamat, memeriksa kerja-kerja sub-kontraktor untuk memastikan bahawa akta serta peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh JKKP dipatuhi, dan berhubung terus dengan penyelia keselamatan sub-kontraktor berkenaan dengan keselamatan yang dijalankan oleh pekerja mereka. Mengikut Seksyen 29, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, mana-mana projek pembinaan yang bernilai lebih daripada RM20 Juta perlu melantik seorang Pegawai Keselamatan dan Kesihatan yang berdaftar dengan JKKP bagi setiap projek yang dijalankan. Jika sesebuah organisasi didapati melanggar peruntukan seksyen ini, boleh didenda tidak melebihi RM5,000 atau dipenjarakan tidak melebihi tempoh 6 bulan atau kedua-duanya.

Penyelidik mendapati bahawa, sokongan daripada Megah Constrction Sdn. Bhd. amat jelas ditunjukkan bagi tapak pembinaan yang terlibat dalam kajian ini. Mesyuarat jawatankuasa keselamatan dijalankan pada setiap bulan dan dipengerusikan oleh pengurus projek yang merupakan jawatan tertinggi dalam projek ini. Masalah berkaitan keselamatan dibincangkan secara dua hala dengan pendapat serta cadangan daripada pihak pekerja turut diambil kira. Bagi memastikan keselamatan di tapak pembinaan sentiasa dijadikan keutamaan, seorang Pegawai Keselamatan dan Kesihatan dilantik. Pegawai ini bertanggungjawab untuk menasihati pihak majikan dalam pematuhan akta serta peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh JKKP. Selain itu, seorang Penyelia Keselamatan Tapak Bina turut dilantik oleh pihak majikan bagi membantu Pegawai Keselamatan dan Kesihatan. Penyelia ini ditugaskan untuk membuat pemantauan secara berterusan kepada aktiviti-aktiviti tapak pembinaan agar semua pekerja menjalankan tugas mereka dalam keadaan selamat.

5.2.2 Hubungan antara kompetensi pekerja dan tingkahlaku selamat

(Objektif kajian 2: Mengenal pasti hubungan antara kompetensi pekerja dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia).

Berdasarkan ujian Regresi Berganda yang dijalankan, kompetensi pekerja ($\beta = 0.022$, $p > 0.05$) tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia. Penemuan ini menunjukkan bahawa kompetensi dalam kalangan pekerja tidak menyumbang kepada tingkahlaku selamat dalam kalangan responden yang terlibat. Malah, penemuan ini tidak selaras dengan penyelidikan terdahulu yang dijalankan (Emami, 2017; Jothsna & Jegan, 2017; Salleh, 2017; Tripathi & Agrawal, 2014).

Berdasarkan penyelidikan yang dijalankan oleh Elnaga dan Imran (2013), sesebuah organisasi yang mementingkan pengetahuan serta kompetensi pekerjaanya berkaitan keselamatan pekerjaan akan membuat pelaburan dalam penyediaan latihan yang bersesuaian. Latihan yang dijalankan secara berkesan akan mengembangkan kemahiran, kompetensi, dan kebolehan pekerjaanya seterusnya memastikan mereka berkerja dalam keadaan selamat. Kajian lain yang dijalankan oleh Emami (2017) pula mendapati bahawa penglibatan orang kompeten mempengaruhi prestasi keseluruhan sistem pengurusan dan prestasi keselamatan sesebuah organisasi. Kompetensi dalam kalangan pekerja akan melahirkan pekerja yang boleh mengenalpasti hazard dan seterusnya membantu mereka dalam membuat penilaian berkaitan keadaan tidak selamat dan tingkahlaku tidak selamat.

Dalam kajian lain, Salleh (2017) mendapati kompetensi pekerja mempunyai hubungan positif dengan tingkahlaku selamat. Kompetensi ini merujuk kepada tingkahlaku

pekerja yang mematuhi prosedur kerja, keupayaan mengenalpasti hazard, dan penglibatan dalam mempromosi keselamatan di tempat kerja. Selaras dengan Seksyen 15, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, adalah menjadi tanggungjawab majikan bagi memberi maklumat dan latihan mencukupi kepada pekerja.

Bagi kajian ini, antara faktor yang mempengaruhi penemuan ini adalah disebabkan oleh faktor demografik dalam kalangan responden. Berdasarkan analisa taburan warganegara, hanya 24.3% responden berasal dari Malaysia. Bakinya, iaitu sebanyak 75.7% responden merupakan pekerja asing. Mereka berasal dari Indonesia (33.9%), Bangladesh (23.5%), Pakistan (12.2%) dan lain-lain negara (6.1%). Selain itu, berdasarkan analisa taburan pencapaian akademik pula, majoriti daripada responden mempunyai taraf pendidikan sekolah menengah dan kebawah iaitu sebanyak 64.3%. Kedua-dua faktor ini mungkin mempengaruhi keputusan kajian kerana kebanyakan responden merupakan warga asing dan mempunyai taraf pendidikan yang rendah.

5.2.3 Hubungan antara komitmen keselamatan dan tingkahlaku selamat

(Objektif kajian 3: Mengenal pasti hubungan antara komitmen keselamatan dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia).

Berdasarkan ujian Regresi Berganda, terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara sokongan organisasi dan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia ($\beta = 0.282$, $p < 0.05$). Ini menunjukkan bahawa sekiranya komitmen keselamatan meningkat, maka tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia turut meningkat. Penemuan ini selaras dengan penyelidikan terdahulu yang dijalankan (Abdul Rashid et al., 2014; Muhammad, 2015; Rosli, 2010).

Secara asasnya, seseorang yang memberikan komitmen terhadap keselamatan akan menjalankan tugas dalam keadaan yang selamat. Pekerja yang mempunyai komitmen keselamatan yang tinggi dapat mengenal pasti bahaya di tempat kerja, sentiasa mematuhi peraturan keselamatan, dan sentiasa bersedia untuk melibatkan diri dalam aktiviti keselamatan di tempat kerja. Oleh itu, komitmen keselamatan merupakan kunci utama dalam memastikan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja.

Berdasarkan pemerhatian penyelidik, antara aktiviti yang dijalankan bagi memupuk komitmen keselamatan dikalangan pekerja adalah program Pencarian Hazad. Program ini dijalankan bagi memastikan keseluruhan tapak bina berada dalam keadaan selamat. Pekerja diminta untuk melaporkan pemerhatian mereka terhadap tingkahlaku tidak selamat dan keadaan tempat kerja yang tidak selamat. Sebagai contoh, pekerja mungkin akan menemui pekerja lain menaiki perancah tanpa memakai abah-abah keselamatan. Mereka juga mungkin akan menemui satu lubang yang tidak ditutup yang boleh mengakibatkan pekerja lain jatuh ke dalamnya. Oleh itu, mereka boleh bertindak dengan membuat laporan pemerhatian menggunakan borang yang telah disediakan. Satu sudut telah disediakan oleh pihak majikan untuk mengisi dan meletakkan borang pemerhatian mereka. Seterusnya, laporan ini akan dianalisa oleh Pegawai Keselamatan dan Kesihatan untuk tindakan selanjutnya.

Selain itu, mana-mana pihak yang bekerja dalam tapak pembinaan ini diberi kuasa untuk menghentikan sebarang aktiviti sekiranya mereka berpendapat bahawa aktiviti itu berbahaya dan akan mendatangkan kemalangan. Sebagai contoh, mereka boleh menghentikan aktiviti pengorekan sekiranya didapati bahawa tiada sistem sokongan disediakan bagi mencegah daripada tanah runtuh. Perbincangan seterusnya hendaklah

dilakukan dengan kerjasama daripada penyelia aktiviti itu dan Pegawai Keselamatan dan Kesihatan. Setelah Pegawai Keselamatan dan Kesihatan mendapati keadaan telah selamat serta langkah-langkah pencegahan telah diambil, kerja-kerja pengorekan boleh diteruskan dengan pemantauan berterusan daripada penyelia aktiviti itu. Program ini juga dapat memupuk tingkahlaku selamat dikalangan pekerja. Pihak pekerja juga turut bertanggungjawab terhadap keselamatan di tempat kerja dan bukanlah hanya bergantung kepada pihak majikan semata-mata.

Komitmen keselamatan dikalangan pekerja juga ditunjukkan melalui pemakaian peralatan perlindungan diri. Peralatan ini dibekalkan oleh pihak majikan dan ianya berbeza-beza mengikut aktiviti pekerja. Sebagai contoh, semua pekerja yang bekerja di tempat tinggi akan dibekalkan dengan abah-abah keselamatan bagi memastikan mereka tidak jatuh semasa bekerja. Manakala pekerja yang terlibat dengan aktiviti kimpalan pula akan dibekalkan dengan perisai kimpalan. Oleh itu, wajib bagi mereka untuk memakainya setiap kali menjalankan aktiviti dan mereka juga harus menyelenggara peralatan itu dengan baik.

Mengikut Seksyen 24, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, setiap pekerja wajib untuk memastikan keselamatan dan kesihatan dirinya dan orang lain yang mungkin terjejas oleh tindakannya, bekerjasama dengan majikan dalam menunaikan kewajipan dalam akta serta peraturan, memakai dan menggunakan kelengkapan perlindungan diri, dan mematuhi arahan yang diperkenalkan oleh majikan melalui akta yang ditetapkan. Seseorang yang didapati melanggar peruntukan seksyen ini, boleh didenda tidak melebihi RM1,000 atau dipenjarakan tidak melebihi tempoh 3 bulan atau kedua-duanya.

5.2.4 Faktor yang paling mempengaruhi tingkahlaku selamat

(Objektif kajian 4: Menentukan faktor yang paling mempengaruhi tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia).

Antara ketiga-tiga pembolehubah tidak bersandar (sokongan organisasi, kompetensi pekerja, dan komitmen keselamatan), komitmen keselamatan mempunyai hubungan yang paling signifikan dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia dengan nilai Beta (β) yang diperolehi bagi komitmen keselamatan adalah 0.282 berbanding dengan nilai Beta (β) sokongan organisasi iaitu 0.211.

5.3 Cadangan Kepada Organisasi

Hasil daripada kajian yang dijalankan, majoriti responden bukan warganegara Malaysia dan mempunyai taraf pendidikan yang rendah. Sebanyak 66.1% daripada jumlah responden juga merupakan pekerja am. Oleh itu, pengkaji mencadangkan Megah Construction Sdn. Bhd. memberi penekanan kepada kompetensi pekerja. Megah Construction Sdn. Bhd. diharapkan dapat menganjur lebih banyak siri taklimat kesedaran dan kempen keselamatan. Sesi taklimat perlu dilakukan dengan menunjukkan demonstrasi dan tidak hanya bergantung kepada nota bertulis. Ini kerana, pekerja akan lebih memahami apa yang disampaikan berdasarkan demonstrasi yang ditunjukkan oleh jurulatih.

Selain itu, Megah Construction Sdn. Bhd. juga boleh menambah bilangan poster dan meletakkan papan kenyataan di kawasan yang strategik sekitar tapak pembinaan. Antara kawasan strategik yang dicadangkan adalah di kawasan rehat, kantin, dan pintu masuk tapak pembinaan. Ada antara responden yang tidak fasih berbahasa Melayu dan

Inggeris sepenuhnya. Dengan adanya poster bergambar, diharapkan info berkaitan keselamatan dapat difahami oleh pekerja asing ini. Oleh itu, dengan peningkatan kompetensi pekerja iaitu pemahaman mereka berkaitan dengan keselamatan, akan membantu mengurangkan kemalangan di tempat kerja.

5.4 Limitasi dan Cadangan Kajian Lanjutan

Dalam menjalankan kajian ini, terdapat beberapa limitasi yang dihadapi dan cadangan bagi kajian lanjutan akan dibincangkan. Limitasi dan cadangan adalah seperti berikut:

1. Soal selidik yang dijalankan hanya tertumpu kepada sebuah projek pembinaan sahaja dan tidak merangkumi keseluruhan projek yang dijalankan oleh Megah Construction Sdn. Bhd. Jumlah populasi yang terlibat hanya 200 orang. Oleh itu, untuk penyelidikan akan datang, soal selidik boleh dijalankan bagi keseluruhan projek dibawah penyeliaan Megah Construction Sdn. Bhd. sebagai kontraktor utama bagi memperolehi data yang lebih komprehensif.
2. Kajian yang dijalankan hanya tertunpu kepada tiga pembolehubah tidak bersandar iaitu mengkaji hubungan antara sokongan organisasi, kompetensi pekerja, komitmen keselamatan dan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia. Beberapa pembolehubah tidak bersandar lain seperti proses komunikasi, prosedur keselamatan, dan dasar keselamatan boleh dikaji pada masa hadapan bagi mengkaji hubungannya dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia.

Secara umumnya, cadangan yang diberikan dapat membantu Megah Construction Sdn. Bhd. mengekalkan rekod tanpa kemalangan di tempat kerja, Selain itu, Megah

Construction Sdn. Bhd. juga boleh menyemak semula program-program promosi yang telah dirancang agar program-program yang akan dijalankan merangkumi keseluruhan populasi organisasi.

5.5 Kesimpulan

Kajian dijalankan bagi mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia. Tiga pembolehubah tidak bersandar yang digunakan adalah sokongan organisasi, kompetensi pekerja, dan komitmen keselamatan. Pembolehubah bersandar bagi kajian ini adalah tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia. Industri pembinaan dipilih kerana ianya merupakan industri yang paling berisiko tinggi berdasarkan peningkatan jumlah pampasan pekerja yang dituntut, kadar kecederaan di tempat kerja yang dilaporkan dan kadar kematian akibat di tempat kerja yang dilaporkan. Sehingga Oktober 2018, terdapat 81 kes kematian dalam industri pembinaan yang dilaporkan kepada Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) Malaysia pada tahun 2018.

Sebuah projek pembinaan perumahan di Putrajaya dipilih bagi kajian ini, Projek ini diterajui oleh sebuah syarikat kontraktor Gred 7, Megah Construction Sdn. Bhd. sebagai kontraktor utama dan sepanjang tempoh pembinaan, tiada kemalangan yang direkodkan berlaku di projek pembinaan ini.

Kajian-kajian terdahulu yang menyokong hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar direkod bagi kajian ini. Kajian ini turut menggunakan kaedah kuantitatif dengan menggunakan data statistik yang

membolehkan ianya dianalisis dalam tempoh masa yang singkat dan menggunakan sumber yang minimum. Data statistik diperolehi dengan mengedarkan borang soal selidik kepada responden.

Penyataan soal selidik dirujuk daripada kajian lepas yang dijalankan oleh Muhammad pada tahun 2015. Borang soal selidik dibahagikan kepada lima (5) iaitu maklumat demografik (6 soalan), tingkahlaku selamat (10 soalan), sokongan organisasi (8 soalan), kompetensi pekerja (10 soalan), dan komitmen keselamatan (21 soalan). Jumlah populasi di kawasan kajian adalah seramai 200 orang. Justeru itu, sebanyak 127 borang soal selidik telah diedarkan dan hanya 115 borang yang diterima semula dan boleh digunakan untuk proses analisis seterusnya dengan peratusan responden sebanyak 90.55%.

Analisis yang dijalankan menggunakan program SPSS versi 24 menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara sokongan organisasi serta kompetensi pekerja dan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia. Manakala kompetensi pekerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia. Antara ketiga-tiga pembolehubah tidak bersandar ini, komitmen keselamatan mempunyai hubungan yang paling signifikan dengan tingkahlaku selamat dalam kalangan pekerja industri pembinaan di Malaysia. Beberapa cadangan turut diajukan oleh penyelidik bagi membantu Megah Construction Sdn. Bhd. mengekalkan rekod tanpa kemalangan di tempat kerja.

RUJUKAN

- Abdul Rashid, R., Md Nordin, S., Salleh, R. (2014). Impact of safety communication on safety commitment with leader-member exchange quality as a moderating factor: A conceptual framework. *global business and management research. An International Journal* 6(4).
- Akintayo, D., I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in nigeria. *Journal of Psychology and Counseling* 2, 1-8.
- Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. (1994). Dirujuk daripada <http://www.dosh.gov.my>
- Apuke, O., D. (2017). Quantitative research methods a synopsis approach. *Arabian Journal of Business and Management Review*.
- Arkkelin, A. (2014). *Using SPSS to Understand Research and Data Analysis*. Psychology Curricular Materials. Book 1.
- Arshad, R., & Ahmad Zawawi, S. (2010). Tanggapan sokongan organisasi, kepuasan kerja, komitmen dan kelakuan kewargaan organisasi pekerja: Peranan politik organisasi sebagai perantara. *Jurnal Pengurusan* 31, 83-92.
- Behm, M. (2008). Construction sector. *Journal of Safety Research* 39, 175-178.
- Burns, K., L. (2016). *Perceived organizational support and perceived supervisor support as antecedents of work engagement* (Master's thesis). SJSU, San Jose State University, California, United State of America.
- Chen, D., & Tian, H. (2012). *Behavior based safety for accidents prevention and positive study in china construction project*. Proceeding of Symposium on Safety Science and Engineering (pp 528–534). China.

- Construction Industrial Development Board. (2019). Retrieved from <http://www.cidb.gov.my>
- Daniel, E. (2016). The usefulness of qualitative and quantitative approaches and methods in researching problem-solving ability in science education curriculum. *Journal of Education and Practice*, 7(15).
- Elnaga, A. & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4).
- Emami, F. (2017). *Application of competency management system in safety performance: A case study of a canadian structural steel and erection industry* (Master's thesis). University of Alberta, Edmonton, Canada.
- Fraser, J., Fahlman, D., Arscott, J., & Guillot, I. (2018). Pilot testing for feasibility in a study of student retention and attrition in online undergraduate programs. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 19(1).
- Ghosh, S., & Swamy, D., R. (2014). A literature review on organizational commitment – A comprehensive summary. *International Journal of Engineering Research and Applications*, 4(12), 4-14.
- Gunduz, Y. (2014). The effect of organizational support on organizational commitment. *Anthropologist*, 18(3), 1041-1057.
- Gyekye. S., A., & Salminen, S. (2007). Workplace safety perception and perceived organizational support: Do supportive perceptions influence safety perception? *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*.
- Hadikusumo, B., H., W., Jitwasinkul, B., & Memon, A., Q. (2017). Role of organizational factors affecting worker safety behavior: A bayesian belief network approach. *Sustainable Civil Engineering Structure and Construction Materials*.

- Hair, Jr., J., F., Money, A., H., Samouel, P., & Page, M. (2007). *Research methods for business*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Halim & Ishak (2014). Post election behavior? Is it possible? A framework based on Hirschman (1970) model. *Australian Journal of Basic and Applied Science*, 8(12), 67-75.
- Hassan Sa'id, U. & Maduga, U. (2015). The imperative of population sampling in social science research. *Global Journal of Political and Science and Administration*, 3(3), 49-57.
- Health and Safety Authority. (2019). Dirujuk daripada <https://www.hse.gov.uk>.
- Heinrich, H. W. (1941). Industrial Accident Prevention. A Scientific Approach. *Industrial Accident Prevention. A Scientific Approach.*, (Second Edition).
- Hertlea, C., Tischa, M., Kläsa, H., Metternicha, J., & Abelea, E (2016). *Recording shop floor management competencies – A guideline for a systematic competency gap analysis*. Proceeding of 49th CIRP Conference on Manufacturing Systems.
- Huang, X., & Hinze, J. (2006). Owner's role in construction safety. *Journal of Construction Engineering and Management* 132(2), 164-173.
- Huang, H., T., Tsai, C., H., & Wang, C., F. (2019). A model for promoting occupational safety and health in taiwan's hospital: An integrative approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- International Atomic Energy Agency. (2006). *Competency Assessment for Nuclear Industry Personnel*. New York, United States of America.
- International Labour Organization. (2019). Retrieved from <https://www.ilo.org>.
- Ismal, N., Kinchin, G. & Edwards, J., A. (2018). Pilot study, does it really matter? Learning lessons from conducting a pilot study for a qualitative phd thesis. *International Journal of Social Science Research* 6(1).

- Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. (2018). Dirujuk daripada <http://www.dosh.gov.my>
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2019). Dirujuk daripada <https://www.dosm.gov.my>
- Jayasudha, K. & Vidivelli, B. (2016). Analysis of major risks in construction projects. *ARPJ Journal of Engineering and Applied Sciences*, 11(11).
- Jayazeri, E. & Dadi, G. B. (2017). Construction safety management systems and methods of safety performance measurement: A review. *Journal of Safety Engineering* 6(2), 15-28.
- Jitwasinkul, B. & Hadikusumo, B., H., W. (2011). Identification of important organisational factors influencing safety work behaviours in construction projects. *Journal of Engineering and Management*, 17(4), 520-528.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S. & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396-403.
- Jothsna, C. & Jegan, R. (2017). Factors influencing safety in construction project and behavior based safety management approach. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology (IJRASET)*, 5, 435-441.
- Kaliannan, M. (2016). *Safety management practices and safety behavior among employees in steel fabrication construction company* (Master's thesis). Universiti Utara Malaysia, Kedah, Malaysia.
- Kaliyadan, F. & Kulkarni, V. (2018). Types of variables, descriptive statistics, and sample size. *Indian Dermatology Online Journal*, 10(1), 82-86.
- Krejcie, R., V. & Morgan, D., W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

- Khair, Q. (2017). Leader-member quality relationship, perceived organizational support and employee voice behavior: Moderating role of core self-evaluation. *International Journal of Business Administration and Management Research*, 3(2).
- Mat Zin, S., Ismail, F. (2012). *Employers' behavioural safety compliance factors toward occupational, safety and health improvement in the construction industry*. Proceeding of ASEAN Conference on Environment-Behaviour Studies (pp 742–751). Indonesia.
- Mbogo, R., W. (2016). Maintaining health and safety at workplace: Employee and employer's role in ensuring a safe working environment. *Journal of Education and Practice*, 7(29).
- Michael, J., H., Evans, D., D., Jansen, K., J., & Haight, J., M. (2005). Management commitment to safety as organizational support: Relationship with Non-Safety Outcomes in Wood Manufacturing Employees. *Journal of Safety Research*, 36, 171-179.
- Misnan, M., S., Mohammed, A., H., Mohd Yusof, Z., Adul Hamid, R., Othman, N., & Wan Mahmood, W., Y. (2015). Isu-isu semasa pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam industri pembinaan Malaysia. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication>
- Muhammad, A., R. (2015). Examining Factors Related to Safety Behavior in Malaysian Manufacturing Industry (Master's thesis). Universiti Utara Malaysia, Kedah, Malaysia.
- Obilor, E. I. & Amadi, E. C. (2018). Test for significance of Pearson's correlation coefficient (r). *International Journal of Innovative Mathematics, Statistics & Energy Policies*, 6(1), 11-23.

- Ocon, R., & McFarlane, O. (2007). *Reducing employee injuries through behavior based safety*. Proceeding of 5th Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology, Mexico.
- Office of Rail and Road. (2016). *Developing and maintaining staff competence*. Railway Safety Publication 1, United Kingdom.
- Omair, A. (2014). Sample size estimation and sampling techniques for selecting a representative sample. *Journal of Health Specialties*, 2.
- Ong, M. H. A. & Puteh, F. (2017). quantitative data analysis: Choosing between spss, pls and amos in social science research. *International Interdisciplinary Journal of Scientific Research*.
- Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*, 49-54.
- Otolaiye, V., O. (2016). The mediating effect of safety management system on the relationship between safety culture and safety performance in Lagos food and beverage manufacturing industries (Master's thesis). Universiti Utara Malaysia, Kedah, Malaysia.
- Pallant, J. (2011). SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis using spss for windows (version 15) (4th ed.). Crows Nest NSW, Australia: Allen & Unwin.
- Peraturan-Peraturan Kilang Dan Jentera (Kendalian Bangunan Dan Kerja-Kerja Binaan Kejuruteraan) (Keselamatan). (1986). Dirujuk daripada <http://www.dosh.gov.my>.
- Peterson, R., A. (1994). A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 381-391.

- Poor Sabet, P. G., Aadal, H., Moazen Jamshidi, M., H., & Golchin Rad, K. (2013). Application of domino theory to justify and prevent accident occurrence in construction sites. *IOSR Journal of Mechanical and Civil Engineering*, 2, 72-76.
- Rosaroso, R., C. (2015). Using reliability measures in test validation. *European Scientific Journal*, 11(18).
- Roscoe, J.T. 1975. *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. (2nd Ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Rosli, M. (2010). Safety Behaviour: The Role of Safety Commitment, 1-12
- Salleh, A. (2017). The role of competency in safety performance. *Asian Journal of Business Management Studies*, 8(2), 78-83.
- Taherdoost, H. (2016). Sampling methods in research methodology: How to choose a sampling technique for research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(2), 18-27.
- Tinjauan Ekonomi. (2019). Retrieved from <https://www.treasury.gov.my>
- Traicoff, D., Pope, A., Bloland, P., Lal, D., Bahl, J., Stewart, S., Ryman, T., Abbruzzese, M., Lee, C., Ahrendts, J., Shamalla, L., & Sandhu, H. (2019). Developing standardized competencies to strengthen immunization systems and workforce. *Vaccine* 37, 1428-1435.
- Tripathi, K., & Agrawal, M. (2014). Competency based management in organizational context: a literature review. *Global Journal of Finance and Management*, 6(4), 349-356.
- Uyanik, G., K. & Guler, N. (2013). *A study on multiple linear regression analysis*. Proceeding of 4th International Conference on New Horizons in Education (pp 234–240). Turkey.

- Wachter, J., K. & Yorio, P., L. (2014). A system of safety management practices and worker engagement for reducing and preventing accidents: *An empirical and theoretical investigation. Accident Analysis and Prevention*, 68, 117-130.
- Wan Azmi, W., F. & Misnan, M. S. (2013). A case for the introduction of designers' safety education (dse) for architects and civil engineers. *Advanced Engineering Forum*, 10, 160-164
- Wikhamn. W., & Hall, A., T. (2012). Social exchange in a swedish work environment. *International Journal of Business and Social Science*.
- Ya, A., H. (2012). The relationships between safety management and safety performance: A case study at the Mitisa Holdings Sdn. Bhd. (Master's thesis). Universiti Utara Malaysia, Kedah, Malaysia.
- Ying, Y., Y. (2016). *Kesan kesejahteraan, sokongan organisasi dan kepimpinan pengagihan instruksional terhadap sikap optimistik akademik guru dan kesedaran organisasi sekolah* (Doctoral dissertation). Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang, Malaysia.
- Yoon, S. J., Lin, H. K., Chen, H., Yi, S. Choi, J. & Rui, Z. (2013). Effect of occupational health and safety management system on work-related accident rate and differences of occupational health and safety management system awareness between managers in south Korea's construction industry. *Safety and Health at Work*, 4, 201-209.
- Zaman, Q., (2018). Mediating effect of perceived organizational support on the relationship between leader-member exchange and the innovation work behavior of nursing employees: A social exchange perspective. *COJ Nurse Healthcare*, 4(3).

Zheng, W., B., Kaur, S. & Wei, J. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009). *African Journal of Business Management*, 4, 12-20.



LAMPIRAN A: BORANG SOAL SELIDIK



COLLEGE OF BUSINESS KUALA LUMPUR CITY CAMPUS

Responden yang dihormati,

Saya kini merupakan pelajar Sarjana dari Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia, Kuala Lumpur. Sebagai sebahagian daripada kriteria pemenuhan mandatori untuk menyelesaikan kajian pasca siswazah saya, saya kini sedang menjalankan penyelidikan bertajuk **"Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkahlaku Selamat Dalam kalangan Pekerja Industri Pembinaan Di Malaysia"**.

Soal selidik ini terdiri daripada lima (5) bahagian: Bahagian A (Maklumat Demografik), Bahagian B (Kelakuan Selamat), Bahagian C (Sokongan Organisasi), Bahagian D (Kompetensi Pekerja), dan Bahagian E (Komitmen Keselamatan). Semua soalan adalah wajib untuk dijawab.

Ia mengambil masa anda kurang daripada lima belas (15) minit bagi melengkapkan soal selidik ini. Jawapan anda akan dianggap sebagai sulit dan hanya akan digunakan untuk tujuan pendidikan.

Terima kasih atas kerjasama anda.

ADI BUDIMAN BIN ABDUL RAZAK (822427)
Master of Occupational Safety and Health
Universiti Utara Malaysia



**COLLEGE OF BUSINESS
KUALA LUMPUR CITY CAMPUS**

Dear Respondents,

I am currently a master's student from College of Business, Universiti Utara Malaysia, Kuala Lumpur. As part of mandatory fulfillment criteria towards the completion of my postgraduate study, I am currently working on the research entitled **“Examining Factors Related to Safety Behavior in Malaysian Construction Industry”**.

This questionnaire consists of five (5) sections: Section A (Demographic Information), Section B (Safety Behavior), Section C (Organizational Support), Section D (Employees' Competency), and Section E (Safety Commitment). All the questions are mandatory to be answer.

It should not take you more than fifteen (15) minutes to complete this questionnaire. Your answers will be treated as confidential and will only be used for educational purposes.

Thank you for your contribution.

Your sincerely,
ADI BUDIMAN BIN ABDUL RAZAK (822427)
Master of Occupational Safety and Health
Universiti Utara Malaysia

BAHAGIAN A
MAKLUMAT DEMOGRAFIK
(*DEMOGRAPHIC INFORMATION*)

Sila tandakan (✓) dalam kotak berkenaan.
(*Please tick (✓) in the box which applies to you.*)

1. Jantina (Gender)

Lelaki
(*Male*)

☐

Perempuan
(*Female*)

☐

2. Umur (Age)

Kurang 25 tahun
Below 25 years old

☐

46 hingga 55 tahun
46 to 55 years old

☐

26 hingga 35 tahun
26 to 35 years old

☐

56 tahun keatas
56 years old and above

☐

36 hingga 45 tahun
36 to 45 years old

☐

3. Warganegara (Nationality)

Malaysia
(*Malaysian*)

☐

Pakistan
(*Pakistani*)

☐

Indonesia
(*Indonesian*)

☐

Lain-lain
(*Others*)

☐

Bangladesh
(*Bangladeshi*)

☐

4. Pencapaian Akademik (Academic Qualification)

Sekolah Menengah dan
kebawah
High School and below

☐

Ijazah
Degree

☐

Sijil
Certificate

☐

Sarjana
Master

☐

Diploma
Diploma

☐

Doktor Falsafah
PhD

☐

5. Kategori Pekerjaan (Job Category)

Pekerja Am
General Workers

☐

Eksekutif
Executive

☐

Penyelia/Bukan Eksekutif
Superviso/Non Executive

☐

Pengurus dan keatas
Manager and above

☐

6. Pengalaman Dalam Pembinaan (Experience in Construction)

Kurang 2 tahun
Less than 2 years

☐

5 hingga 10 tahun
5 to 10 years

☐

2 hingga 5 tahun
2 to 5 years

☐

Lebih 10 tahun
More than 10 years

☐

BAHAGIAN B

TINGKAHLAKU SELAMAT (SAFETY BEHAVIOR)

Sila tandakan (✓) tahap persetujuan anda bagi setiap pernyataan berikut dengan jawapan yang paling sesuai.

Please tick (✓) your level of agreement with each of the following statements at the most appropriate answer.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|---|
| Sangat Tidak Bersetuju (Strongly Disagree) | Tidak Bersetuju (Disagree) | Tidak Pasti (Not Sure) | Bersetuju (Agree) | Sangat Bersetuju (Strongly Agree) |

| No. | Tingka hlaku Selamat (Safety Behavior) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya menggunakan semua peralatan keselamatan yang diperlukan ketika menjalankan tugas. <i>I use all the necessary safety equipment to do my job.</i> | | | | | |
| 2 | Saya memastikan tahap keselamatan berada pada tahap tertinggi apabila menjalankan tugas. <i>I ensure the highest levels of safety when I carry out my job.</i> | | | | | |
| 3 | Jika saya fikir ia akan membuat kerja lebih selamat, saya memulakan langkah-langkah untuk memperbaiki prosedur kerja. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| | If I think it will make work safer, I initiate steps to improve work procedures. | | | | | |
| 4 | Sekiranya saya melihat sesuatu yang tidak selamat, saya berhenti bagi memastikannya. <i>If I see something unsafe, I go out of my way to address it.</i> | | | | | |
| 5 | Saya sering membuat cadangan bagi memperbaiki pelaksanaan keselamatan di tempat kerja. <i>I often make suggestions to improve how safety is handled in a workplace.</i> | | | | | |
| 6 | Saya sering menyelesaikan masalah dengan cara mengurangkan risiko keselamatan. <i>I often try to solve problems in ways that reduce safety risks.</i> | | | | | |

BAHAGIAN C

SOKONGAN ORGANISASI (ORGANIZATIONAL SUPPORT)

Sila tandakan (✓) tahap persetujuan anda bagi setiap pernyataan berikut dengan jawapan yang paling sesuai.

Please tick (✓) your level of agreement with each of the following statements at the most appropriate answer.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|---|
| Sangat Tidak Bersetuju (Strongly Disagree) | Tidak Bersetuju (Disagree) | Tidak Pasti (Not Sure) | Bersetuju (Agree) | Sangat Bersetuju (Strongly Agree) |

| No. | Sokongan Organisasi (Organizational Support) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Organisasi menghargai sumbangan saya terhadapnya. <i>The organization value my contribution to its well-being.</i> | | | | | |
| 2 | Organisasi ini tidak menghargai usaha tambahan saya. <i>The organization fails to appreciate any extra effort from me.</i> | | | | | |
| 3 | Organisasi mengabaikan sebarang aduan daripada saya. <i>The organization would ignore any complaint from me.</i> | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Organisasi ini benar-benar mengambil berat terhadap saya. <i>The organization really cares about my well-being.</i> | | | | | |
| 5 | Walaupun saya melakukan kerja secara terbaik, organisasi tidak akan menghargainya. <i>Even if I did the best job possible, the organization would fail to notice.</i> | | | | | |
| 6 | Organisasi ini mengambil berat tentang kepuasan umum saya di tempat kerja. <i>The organization cares about my general satisfaction at work.</i> | | | | | |
| 7 | Organisasi ini menunjukkan keprihatinan yang sangat sedikit kepada saya. <i>The organization shows very little concern with me.</i> | | | | | |
| 8 | Organisasi ini berbangga dengan pencapaian saya di tempat kerja. <i>The organization takes pride in my accomplishment at work.</i> | | | | | |

BAHAGIAN D
KOMPETENSI PEKERJA
(EMPLOYEES' COMPETENCY)

Sila tandakan (✓) tahap persetujuan anda bagi setiap pernyataan berikut dengan jawapan yang paling sesuai.

Please tick (✓) your level of agreement with each of the following statements at the most appropriate answer.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|---|
| Sangat Tidak Bersetuju (Strongly Disagree) | Tidak Bersetuju (Disagree) | Tidak Pasti (Not Sure) | Bersetuju (Agree) | Sangat Bersetuju (Strongly Agree) |

| No. | Kompetensi Pekerja (Employees' Competency) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya memahami sepenuhnya prosedur/arahan keselamatan yang berkaitan dengan tugas saya. <i>I fully understand the safety procedures/instructions associated with my job.</i> | | | | | |
| 2 | Saya faham peraturan keselamatan untuk tugas saya. <i>I understand the safety rules for my job.</i> | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 3 | Kadang-kadang saya tidak pasti apa yang perlu dilakukan bagi memastikan keselamatan dalam kerja yang saya lakukan. <i>Sometimes I am uncertain what to do to ensure safety in the work for which I am responsible.</i> | | | | | |
| 4 | Saya yakin saya dapat mengenal pasti risiko keselamatan yang berkaitan dengan kerja yang saya lakukan. <i>I am confident that I can identify the safety risks associated with the work for which I am responsible.</i> | | | | | |
| 5 | Saya jelas tentang tanggungjawab saya berkaitan keselamatan. <i>I am clear about what my responsibilities are for safety.</i> | | | | | |
| 6 | Saya memahami sifat semua hazard yang mungkin saya hadapi semasa kerja. <i>I understand the nature of all the hazards I am likely to encounter during my work.</i> | | | | | |
| 7 | Kadang-kadang saya keliru tentang apa sepatutnya dilakukan. <i>Sometimes I am confused about what I am supposed to do.</i> | | | | | |
| 8 | Saya mempunyai kurang pemahaman tentang risiko keselamatan yang berkaitan dengan kerja saya. <i>I have a poor understanding of the safety risks associated with my work.</i> | | | | | |
| 9 | Saya pandai mengesan tingkahlaku yang tidak selamat ketika menjalankan tugas. <i>I am good at identifying unsafe behavior during performing the job.</i> | | | | | |
| 10 | Saya tidak begitu mahir bagi memastikan keselamatan dalam kerja yang saya lakukan. <i>I am not very effective at ensuring safety in the work for which I am responsible.</i> | | | | | |

BAHAGIAN E

KOMITMEN KESELAMATAN (SAFETY COMMITMENT)

Sila tandakan (✓) tahap persetujuan anda bagi setiap pernyataan berikut dengan jawapan yang paling sesuai.

Please tick (✓) your level of agreement with each of the following statements at the most appropriate answer.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|---|
| Sangat Tidak Bersetuju (Strongly Disagree) | Tidak Bersetuju (Disagree) | Tidak Pasti (Not Sure) | Bersetuju (Agree) | Sangat Bersetuju (Strongly Agree) |

| No. | Komitmen Keselamatan (Safety Commitment) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya tidak akan bimbang tentang hazard dan risiko di tempat kerja saya. <i>I would not be worried about the hazard and risk at my workplace.</i> | | | | | |
| 2 | Saya sangat peduli dengan prosedur dan peraturan keselamatan di tempat kerja saya <i>I really care about the safety procedures and regulations at my workplace</i> | | | | | |
| 3 | Kemalangan hampir tidak penting dalam rekod keselamatan. <i>Near-miss accidents are not important in safety records.</i> | | | | | |
| 4 | Saya bersedia melakukan lebih usaha daripada kebiasaan untuk menjadi pekerja yang kompeten. <i>I am willing to put great effort beyond that normally expected in order to be a competent worker.</i> | | | | | |
| 5 | Saya akan memastikan risiko dinilai sebelum memulakan kerja saya. <i>I would ensure the risks are assessed before starting my work.</i> | | | | | |
| 6 | Adalah sangat penting untuk bekerja dalam persekitaran yang selamat. <i>It is very important to work in a safe environment.</i> | | | | | |
| 7 | Saya tidak pernah memberikan kerjasama kepada penyelia/ pengurus saya berkaitan isu-isu keselamatan. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | <i>I never give co-operation to my supervisor/manager about safety issues.</i> | | | | | |
| 8 | Saya bersedia untuk berusaha keras bagi mencapai matlamat keselamatan. <i>I am willing to put in great effort to achieve safety goals.</i> | | | | | |
| 9 | Saya ingin mematuhi peraturan keselamatan bagi memastikan keselamatan di tempat kerja. <i>I would like to obey the safety regulations in order to keep workplace safe.</i> | | | | | |
| 10 | Semua pekerja harus terlibat secara aktif dalam aktiviti mempromosi keselamatan. <i>All employees should be actively involved in safety promotion activities.</i> | | | | | |
| 11 | Saya merasakan usaha berlebihan dalam memahami semua peraturan keselamatan merupakan pembaziran masa. <i>I think putting more effort into understanding all safety rules is a waste of time.</i> | | | | | |
| 12 | Saya berasa gembira jika saya dipilih untuk menjadi ahli jawatankuasa keselamatan di tempat kerja saya. <i>I am extremely glad if I am selected to be a member of a safety committee at my workplace.</i> | | | | | |
| 13 | Prosedur dan peraturan keselamatan mencerminkan teknik yang paling selamat untuk menjalankan tugas. <i>Safety procedures and regulations reflect the safest techniques of doing a job.</i> | | | | | |
| 14 | Adalah tugas dan tanggungjawab pekerja bagi untuk menyokong dan menggalakkan rakan sekerja untuk mematuhi undang-undang keselamatan / prosedur / peraturan. <i>It is an employee's duty and responsibility to support and encourage their colleagues to obey the safety rules / procedures / regulations.</i> | | | | | |
| 15 | Saya sentiasa memastikan bahawa peralatan keselamatan berfungsi dengan baik sebelum memulakan kerja. <i>I always ensure that the safety equipment is working properly before I start a job.</i> | | | | | |
| 16 | Saya bersedia melakukan tugas tambahan bagi meningkatkan prestasi keselamatan di tempat kerja. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | <i>I am willing to do extra jobs in order to improve the safety performance at my workplace.</i> | | | | | |
| 17 | Saya tidak akan rasa bersalah sekiranya menggunakan "jalan pintas" semasa menyelesaikan tugas. <i>I would not feel guilty if I used a "shortcut" while completing my work.</i> | | | | | |
| 18 | Saya ingin melibatkan diri dalam perbincangan keselamatan di tempat kerja. <i>I would like to be involved in safety discussions at my workplace.</i> | | | | | |
| 19 | Saya bersedia melibatkan diri dalam aktiviti keselamatan organisasi. <i>I am ready to involve myself in the organizational safety activities.</i> | | | | | |
| 20 | Saya benar-benar ingin mengambil bahagian dalam penilaian semula undang-undang keselamatan pekerjaan / prosedur / peraturan. <i>I really would like to take part in occupational safety rule / procedure / regulation reviews.</i> | | | | | |
| 21 | Saya ingin terlibat dalam perancangan matlamat keselamatan di tempat kerja. <i>I would like to be involved in the safety goal planning at workplace.</i> | | | | | |

**Terima kasih atas kerjasama anda.
Kami menghargai masa anda dalam mengambil bahagian dalam tinjauan ini.**

*Thank you for your cooperation.
We appreciate your time to participate in this survey.*